

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКА НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ МІСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА

Т. О. Мамаєва

МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ

до самостійної роботи та завдання на неї

з курсу

«ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА: ФОРМУВАННЯ ТА ОЦІНЮВАННЯ»

(для студентів економічних спеціальностей освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавр, денної і заочної форм навчання напряму підготовки «Економіка підприємства»)

ХАРКІВ

ХНАМГ

2010

Методичні вказівки до самостійної роботи та завдання на неї з курсу «Потенціал підприємства: формування та оцінювання» (для студентів економічних спеціальностей освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавр, денної і заочної форм навчання напряму підготовки «Економіка підприємства») / Харк. нац. акад. міськ. гос-ва; уклад.: Мамаєва Т. О. – Х.: ХНАМГ, 2010. – 59 с.

Укладач: Т. О. Мамаєва

Рецензент: доц., канд. екон. наук Л. Г.Чеканова

Рекомендовано кафедрою економіки будівництва,
протокол засідання № 12 від 27.05.2009

ЗМІСТ

	Стор.
Вступ	4
Приклад оформлення завдання	5
Нормативно-інформаційна база	8
1. Творчий галузевий потенціал фахівця	10
2. Оцінка нематеріальних активів	24
3. Поняття кадрового потенціалу та його характеристики	37
4. Кадровий потенціал підприємства	40
5. Інтелектуальна власність	44
6. Творчий потенціал спеціаліста (бакалавра)	48
7. Гармонійна економіка підприємств нового часу. Ноосферне навчання	48
8. Список літератури	52
Додатки	54
Додаток 1	54
Додаток 2	56

ВСТУП

У період відродження України її можна представити у вигляді величезного майданчика, на якому одночасно здійснюються нове будівництво, реконструкція, модернізація чи технічне переозброєння об'єктів. При цьому зростає роль проектування, тому що від його результатів залежатимуть економічні показники використання запроектованого і побудованого об'єкта протягом усього терміну його експлуатації.

У роботі проектувальника застосовуються найбільш прогресивні рішення, а також раніше накопичений досвід окремих регіонів, що може бути корисним у процесі навчання студентів будівельних і економічних спеціальностей.

У зв'язку з цим у даній контрольній роботі використана передова практика проектування на прикладі фактичних даних прокатного стану Криворізького металургійного комбінату «Криворіжсталь», що може знадобитися в подальшій роботі молодого фахівця.

У роботі представлені техніко-економічні обґрунтування і розрахунки різних варіантних рішень проектних, науково-дослідних організацій для різних видів проектування стану.

Особливе місце відведене визначенню техніко-економічного обґрунтування показників.

Фактичні дані у процесі обґрунтування треба помножити на коефіцієнт 1.. з врахуванням 2-х крайніх цифр залікової книжки.

ПРИКЛАД ОФОРМЛЕННЯ ЗАВДАННЯ

Завдання виконується на аркушах формату А4(210×297мм).

Зразок 1.

Міністерство освіти та науки України

Харківська національна академія міського господарства

Кафедра економіки будівництва

САМОСТІЙНА РОБОТА

з дисципліни

«ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА: ФОРМУВАННЯ ТА ОЦІНЮВАННЯ»

Виконав:

студент

гр.

Перевірив:

Доцент к. е. н. Мамаєва Т.О.

Харків – 2010 р.

Завдання №

На виконання самостійної роботи з дисципліни

«ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА: ФОРМУВАННЯ ТА ОЦІНЮВАННЯ »

Студент.-----

факультету Е та П.

Спеціальність - економіка будівельного підприємства; економіка підприємства; економіка підприємства міського господарства.

Група -----

Номер залікової книжки -----.

Дата одержання завдання _____

Дата подання виконаної контрольної роботи _____

Робота має бути виконана та була подана на кафедру економіки будівництва не пізніше зазначеної дати в складі:

Склад роботи:

Титульний лист.

Завдання на виконання контрольної роботи.

Зміст контрольної роботи.

Вступ.

1.Основна частина контрольної роботи.

2.Заклучна частина.

3.Література.

4.Додатки.

Самостійна робота виконується на аркушах формату А4(210х297мм). Завдання на самостійну роботу Розрахуйте і обґрунтуйте основні заходи до «Потенціалу підприємства: формування та оцінки». Використовувати для цього послідовність розділів робіт:

Зміст.

Вступ (актуальність роботи, мета, завдання, об'єкт дослідження)

1. Аналіз діяльності аналога підприємства на ринку товарів

1.1. Оцінка характеру і ступеня використання підприємством розуму зовнішнього середовища.

1.2. Побудова матриці оцінки багатоваріантного проектування.

1.3. Зведена оцінка економічних показників та оцінка конкретного варіанту проектування підприємства.

Висновок порівняльного аналізу.

Висновки.

Список використаних джерел.

Додатки

Для самостійної роботи використовують дані про практику проектування і обґрунтувати найкращий варіант для будівництва та формування підприємства, сформулював його місію, цілі та задачі, а також рід і характер діяльності на ринку товарів ті послуг.

НОРМАТИВНО-ІНФОРМАЦІЙНА БАЗА

1.5.1. ДЕРЖБУДОМ УКРАЇНИ встановлені Державні норми України (ДБН IV-16-98) (замість СНиП IV-16-84), на підставі розробляються кошторисна документація у базисних цінах поточного року.

КНУ-93- кошторисні норми України;

ОРУ-97-одиничні розцінки України;

ДБН-1У-4-97- збірник єдиних середніх кошторисних цін на матеріали, вироби та конструкції:

Частина I. Будівельні матеріали.

Частина II. Будівельні конструкції і вироби.

Частина III. Матеріали та вироби для санітарно-технічних робіт.

Частина IV. Місцеві матеріали.

Частина V. Матеріали, вироби й конструкції для монтажних і спеціальних будівельних робіт.

ДБН 1У-5-97 – вказівка щодо застосування кошторисних норм та одиничних розцінок на будівельні конструкції і роботи.

НМУ – 93 – кошторисні норми на монтаж обладнання.

ТКН – територіальні кошторисні нормативи - призначаються для будівництва, що здійснюються на території відповідного регіону.

ФКН – фірмові кошторисні нормативи – індивідуальні нормативи конкретної організації.

ЕКН – елементні кошторисні норми на будівельні конструкції і роботи – первісні кошторисні нормативи.

ДБН – Д.1.1 – 2- 99. Вказівки щодо застосування ресурсних елементних кошторисних норм на будівельні роботи. Київ – в 2000 р.

ДБН Д.2.2-1-99 36.1 - Земляні роботи. Київ – 2000.

ДБН Д.2.2-6-99 36.6 - Бетонні та залізобетонні конструкції монолітні.

ДБН Д.2.2-7-99 36.7- Бетонні та залізобетонні конструкції збірні.

ДБН Д.2.2-8-99 36.8 - Конструкції з цегли та блоків.

ДБН Д.2.2-9-99 36.9 - Металеві конструкції.

ДБН Д.2.2-10-99 36.10-Дерев'яні конструкції.

ДБН Д.2.2-12-99 36.12-Покрівлі.

Поточні розцінки до ресурсних елементних кошторисних норм на будівельні роботи.

ВБН – Вказівка щодо застосування кошторисних норм та одиночних розцінок на ремонтно-будівельні роботи.

ДБН Д.2.2-99 – доповнення №3 ресурсні елементні кошторисні норми на будівельні роботи.

ДБН Д.2.3-99 – доповнення №4 на монтаж обладнання.

ДБН Д.2.4-2000 – доповнення №5 Сб. «Ціноутворення у будівництві» №12, дек.2002, НПФ «ІНПРОЕКТ - РССНр».

ДБН Д.2.7-2000 – ресурсні смітні норми експлуатації будівельних машин і механізмів – РСНЕМ.

1. ТВОРЧИЙ ГАЛУЗЕВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ФАХІВЦЯ

Перспективні людські якості не можна вважати абсолютно новими, тому що багато поколінь творчих особистостей досягали дуже високого рівня. Скоріше за все перспективні людські якості - це відновлення загублених якостей у процесі виживаності людини.

Сховані, але реальні можливості студента, як майбутнього фахівця, вимагають першорядного розвитку. Все нове створюється непросто, тому що вже сформоване, закріплене із працею поступається місцем прогресу. Самим складним є процес перетворення людини за останні тисячоріччя: саме людина із працею піддається своєму вдосконалюванню.

Ното Creativ (істота жизнетворча) у процесі тривалого навчання у Вузі одержує, накопичує й володіє в підсумку достатнім обсягом знань для творчості повноцінного матеріального й духовного життя навколишнього простору в гармонії із природою. У той же час проведені нами регулярні дослідження в різних групах фахівців показують, що за останнім часом рівень творчого початку різко знизився, що привело до негативних наслідків у таких питаннях, як

- перспективність мислення,
- відкритість мислення
- як невизначеність шляхів досягнення особистого успіху, (далі виробничого, галузевого й державного масштабу).

Для рішення питання системного підходу розкриття творчого потенціалу при підготовці фахівця пропонується в процесі його навчання враховувати такого гальмуючого його розвитку людські якості, як перспективні:

Перспективні людські якості визначаються по формулі:

$$\text{ТПС} = \text{Пс} + \text{Пу} + \text{Пб} + \text{Пв} + \text{Пз},$$

де : ТПС - творчий потенціал фахівця.

Пс - самовираження, розкриття творчого потенціалу;

Пу - керування своїми можливостями;

Пб - доступ до безмежних знань;

Пв - уміння діяти людиною в гармонії із зовнішнім середовищем;

Пз - включення в роботу творчих енергій енерго-інформаційного простору.

У цей час творчий потенціал фахівця розкривається лише окремими особистостями, які здатні сміло, оперативно й зі знанням справи ввімкнути в активний процес творчості на будь-якому рівні діяльності В.П.Бабиш, доктор

економічних наук, професор, Член Асоціації російськомовних учених штату Массачусетс (США) називає «XXI століття - сторіччям інтеграції, генералізації й глобалізації наукових знань», коли «людству запропоновано зробити великотрудний еволюційно-історичний перехід від епохи, що завершується, варварства до епохи цивілізованого існування й розвитку». За три роки!!!

Розглянемо окремі поняття, що характеризують творчий потенціал фахівця й взагалі особистості людини:

Віра в себе - усвідомлення наявності в собі споконвічної власної чинності творчості, терпіння, надії, любові до життя. Гармонія індивідуальної творчості створюється людиною всупереч навколишньому хаосу.

Гордість професії — уміння швидко, якісно, добротню, красиво працювати на благо створення й розвитку соціуму, інших людей.

Групова свідомість — еволюційна свідомість гармонічного розвитку творчості.

Духовна еволюція творчості — свідоме застосування гармонічної творчості.

Єдність індивідуальностей у творчості — проста, мудра думка об'єднання зусиль.

Жінка-Созидательница - сильна, розумна, творча особистість.

Життя людини - освоєння досвіду, навчання й виховання в період особистого життєвого шляху, освоєння майстерності, розкриття нескінченного творчого потенціалу, прояв самосвідомості через недосконалість.

Якості думотворчості — упевненість у собі, довіра до свого особистого потенціалу, усвідомлення власної індивідуальності, віра в нескінченність розкриття особистості.

Крила мрії — уміння піднятися над будь-яким завданням набагато вище, ніж диктують зараз обставини, уміння охопити своїм поглядом увесь світ з висоти.

Особистий творчий потенціал — об'єднання в собі духовних і матеріальних чинностей, що співробітничать у гармонії.

Любов до батьківщини - приналежність до суспільства, людству.

Думотворчість - провадить людина в процесі життєдіяльності.

Щастя творчої особистості пізнається в порівнянні з аналогом.

Творча особистість, здатна постійно творити, поліпшувати все створене раніше на планеті (з 6 млрд. жителів планети доводиться 2% її жителів на рівні потенційних особистостей). Це потенціал Миру, його варто збільшувати.

Головний творчий потенціал галузі, країни, планети. Творча особистість за допомогою знань здійснює впровадження в життя насамперед у собі всього різноманіття гармонічного розвитку.

Талант - уміння швидко, з любов'ю призначати будь-які мети, вирішувати будь-які завдання, переборювати перешкоди на життєвому шляху, одержуючи при цьому позитивні результати.

Творчий потенціал фахівця — нескінченні здатності й можливості, сховані в людині до моменту одержання конкретних знань.

Працьовитість - процес творчості над улюбленою справою.

Повага до життя, творячи себе, відбувається через зв'язок з усіма творчими особистостями, високою наукою, фахівцями практиками.

Розум - функція людського мозку, що укладається у відбитті миру й регулювання відносин особистості діяльністю.

Роль особистого потенціалу конкретного фахівця особливо актуальна в сучасні: все більш жорсткі умови життєдіяльності людини в різних регіонах і навіть у планетарному масштабі. Методика системного підходу розкриття творчого потенціалу, при підготовці фахівця, призначена фахівцеві народного господарства будь-якої галузі, у тому числі будівельної, як перетворюючої, шукаючої, нагромаджуючої, що прикрашає й зберігає раніше створені іншими блага, вона призначена допомагати нескінченно розкривати потенціал людини, знання, зберігати й збільшувати їх нескінченно.

На основі відкриття об'єктивних законів вищої творчості, що вже не представляють «ноу-хау», з'явилася можливість створення й практичної методики прискореного розкриття творчого потенціалу студента Вуза в умовах діючих вимог при підготовці фахівця народного господарства на Україні. При цьому враховуються багатовіковий досвід нашої цивілізації в різних країнах, з урахуванням реального рівня розвитку студентів у цей час і особливо їхніх перспектив подальшого розкриття особистого потенціалу.

Творчий фахівець - це знання, уміння, впровадження в життя завдань:

- Бути постійно зайнятою своєю улюбленою справою;
- Вірити у свою творчу унікальність при виконанні поставленої мети;
- Досягати високих цілей вищої творчості;
- Досягати високого втримування інтелектуальної творчості, що завжди базується на утворах вищого порядку природи й Розуму;

- Досягати високої радості життя - відчуттів себе бути корисним людям;
- Дружити із собою, своїми планами, цілями, завданнями;
- Жертвувати собою в благо великої мети;
- Досягати Істини, що дозволяє людині шукати щиру творчість;
- Досягати краси творчої людини - уміння об'єднання розуму й почуттів;
- Досягати Любові до своєї творчості, що піднімає будь-яка, сама складна праця;
- Досягати Мрії, що наділяє людину крильми творчості;
- Мислити глобально, не боятися бути смішним;
- Досягати Мудрості:
 - а) самостійності,
 - б) не надходити проти справедливості,
 - в) терпінню, розумінню й передачі знань й досвіду менш розвиненим людям;
- Досягати Надії, що завжди надихає творчої людини;
- Наполегливого досягнення високих цілей творчості;
- Науці радуватися своїй творчості;
- Відчуттю щастя творчості - уміння жити глобальними завданнями для суспільства;
- Одержуваних знань, яких не буває багато;
- Розуміння того, що той, хто не належить своїй батьківщині, не належить і людству в цілому;
- Розуміння того, що основний обов'язок творчої особистості - це систематична турбота про інших людей;
- Приносити користь іншим людям, не очікуючи винагороди за працю;
- З'єднання у своїй творчості Вищих Знань і Цілей відродження планети й земель;
- Самостійно знаходити принципово нове рішення;
- Чинності утвору могутності, тому що доброта до життя сильніше її й приносить щастя;
- Досягати Творчої мужності: не думати про себе в мінуті потрясінь;
- Досягати Творчої щедрості - уміння творити добрі твори без адресної допомоги;
- Досягати Універсально чистий інтелектуальної думки (УЧИМО);
- Досягати Хоробрості - як перемоги над власним страхом.

Організація професійної діяльності творчих працівників це особлива політика керування людськими ресурсами. Це припускає пошук і залучення працівників, що володіють необхідними творчими здатностями й професійними навичками. Фірми змушені суперничати з іншими компаніями в залученні творчих працівників. І роздобувши цю «рушійну силу організації», компанії прагнуть використовувати неї з найбільшою віддачею, для чого створюються необхідні організаційні умови й психологічний клімат. У сучасних умовах ефективність роботи компаній усе більше залежить від подолання технократичних форм поділу праці і як результат наявність гнучких, рухливих взаємозв'язків в організаційній структурі, тісних контактів у процесі нововведень, спільних зусиль персоналу в підготовці й прийнятті рішень.

Інтуїція! От із чого творець починає свою роботу. Набір вимог від виробника, з яким співробітничав творчий працівник, умови отриманого завдання, рекомендації маркетологів - це предмети ремесла. Промисловість постійно пропонує ефективні новинки для розробки й створення незвичайних варіантів залучення покупця. Але без творчого переосмислення - це набір інструментів. Розвиток глобального виробництва не сприяє розвитку креатива. Машина не вміє споглядати. Машина не вміє почувати й сам головне передавати почуття. Нові технології в промисловості стимулювали розвиток нових технологій організації праці, у тому числі й творчих працівників. Не намагайтеся знайти універсальну систему організації праці, здатну функціонувати довгі роки, сьогодні одна із причин успіху - це прийняття постійних змін, відсутність страху перед невизначеністю. А для діяльності креативних фахівців це завжди було нормою. Творчий працівник, у першу чергу - творець, здатний на своєрідне бачення багатьом не зрозуміле, здатний на створення мистецтва заради мистецтва, що не продаси й не купиш. *Творчому працівникові щодня доводиться вирішувати суперечливе завдання: як зробити мистецтво продаваним.* Завдання фірми, у якій працює відділ творчих працівників організувати процес таким чином, щоб максимально розкріпачити творчий потенціал співробітників і витягти з результатів креативної праці комерційну вигоду в рамках специфіки компанії.

Існує думка, що є творчі й нетворчі професії. Одних, наприклад художників, музикантів, письменників, ми вважаємо творчими натурами з невгамовною фантазією, що не терплять якихось правил, що обмежують їхню

волю у виконанні своїх трудових функцій. На відміну від них люди, зайняті в сфері страхових послуг, будівництва, промисловості, фінансів і т.д., вважаються нетворчими. Чи не так це насправді? Є чи користь роботодавцєві від «творчості» співробітників і як його розвивати?

Кожна людина використовує різні алгоритми роботи, що підкреслюють унікальність і неповторність його мислення. Деякі керуються вже звичними способами для рішення поставлених завдань, інші прагнуть щось винайти, удосконалити звичні дії, розробити нові алгоритми. Одні співробітники більше здатні до виконання рутинних дій, причому роблять це найвищою мірою професійно, інші більше схильні до прояву нового, і одноманітна робота наводить на них нудьгу.

У першому випадку ми говоримо про співробітників-виконавцях, у другому про творців. І ті, і інші мають свої переваги й недоліками, які повинен знати й ураховувати керівник незалежно від галузі, у якій працює. Тому що насправді творчість має величезне значення в житті кожного з нас, якщо не сказати більше: воно дозволяє людині виживати й, зокрема, успішно конкурувати на ринку праці.

Творчий потенціал як невидиме на перший погляд якість досить корисно як для співробітників, їм що володіють, так і для роботодавців, «вербуючих» персонал. Для співробітників це можливість мислити, міркувати нешаблонно при веденні бізнес-проектів або спілкуванні із клієнтами, почувати нові тенденції в розвитку ринку, висувати цікаві ідеї, бути мобільним, готовим до нестандартних ситуацій. Для роботодавців це успішно вирішені бізнес-завдання, прибуток від продажів, підтвердження професіоналізму співробітників і підтримка іміджу компанії, нові стратегії в просуванні, завоювання ринку. Істотним недоліком є те, що ця якість може й не виявитися при відсутності необхідних умов, що дозволяють висловлювати цікаві підходи до рішення проблем. Головне це глибоке переконання в тім, що творчий потенціал є в кожного вашого співробітника!

Статистичний аспект відмінності трудового потенціалу від людського потенціалу полягає в тому, що, людський потенціал представлений всім населенням країни, а трудовий потенціал - це загальна чисельність економічно активного населення, тобто та його частина, що забезпечує пропозицію робочої сили для виробництва товарів і послуг, включаючи зайняте й частина

незайнятого (безробітних) у суспільному виробництві. На відміну від трудових ресурсів, що визначають кількість і структуру праці, трудовий потенціал характеризує його якість і потенційні можливості. Разом з тим ця якісна сторона перебуває в певній єдності із трудовими ресурсами. Кількісно трудовий потенціал можна визначити шляхом перемножування чисельності трудових ресурсів на час, що може відробити один працівник протягом року.

У якісному відношенні трудовий потенціал характеризує населення як виробника матеріальних благ на основі сукупності всіх якостей, що визначають його працездатність: здатність і схильність працівника до праці, стан його здоров'я, витривалість, тип нервової системи, тобто все те, що відображає психологічний і фізіологічний потенціал з обсягом загальних і спеціальних знань, трудових навичок і вмінь, що визначають здатність до праці відповідної кваліфікації, з рівнем свідомості й відповідальності, соціальній зрілості й ідейній переконаності.

Головна відмінність даної категорії від поняття людського потенціалу - його реалізація тільки в сфері суспільного виробництва. До атрибутів цього показника ставляться можливості підвищення кваліфікації, просування по службовим сходам, збільшення продуктивності праці, зростання доходів. Трудовий потенціал виражає тільки соціально-трудові відносини його суб'єктів, їхньою основою виступають відносини власності. Він як би «виводиться з області відносин економічних суб'єктів як реалізації їхніх соціальних властивостей і позицій і обмежується предметним утримуванням певного процесу і результатів даного процесу». Категорія ж НП охоплює відносини, що виникають із приводу його *самоздійснення* й реалізації як у трудовому процесі, так і за його межами. Тому на відміну від ТП якісна структура НП охоплює значно більше більший набір характеристик його носіїв, що визначають здатності й можливості, необхідні «як для життєвої, так і трудової діяльності». Якщо говорити про індивідуальний рівень, те трудовому потенціалу буде відповідати поняття робоча сила, а людському потенціалу — особистість.

Найважливішій складовій людського потенціалу, поряд зі здатностями й навичками людини, є система цінностей. Людське суспільство в цілому й кожній особистості окремо є джерелом як духовних, моральних, так і матеріальних цінностей. Споживання матеріальних благ з необхідністю

виступає внутрішнім моментом життя людини й цим диктується загальна потреба включення споживання у вивчення процесів відтворення НП.

Споживання є й особлива діяльність, у якій реалізується *споживчий потенціал* (ПП) суспільства. Одна його частина реалізується в продуктивному споживанні, інша - непродуктивному споживанні, у якому відновлюються й розширюються якісні властивості НП. «Формування споживчого потенціалу передує споживчому поведженню як такому, створює його матеріальні передумови, багато в чому визначає характер, структуру споживання, інші характеристики споживчого поведження. Крім обсягу ресурсів, якими розташовує споживач, споживчий потенціал залежить від обсягу й структури потреб, рівня й співвідношень цін на товари й послуги, а також від широти вибору, ступеня доступності товарів і послуг, особливостей соціальної політики держави, що впливає на все компоненти споживчого потенціалу. Реалізація споживчого потенціалу відбувається за допомогою споживчого поведження».

Введення в аналіз НП поняття споживчого потенціалу, тобто його можливостей у споживанні, дозволяє більш рельєфно виділити об'єктивне втримування *вживацької* діяльності, на базі якої здійснюється розширене відтворення потреб людини, відбувається їхнє постійне піднесення. Характеристики споживчого потенціалу визначаються соціальними якостями людей, а його чинність багато в чому обумовлює пропорційністю розподілу між продуктивним і непродуктивним споживанням, а також під впливом загального поділу праці між різними сферами виробництва. «Якщо суспільство при даному стані продуктивних чинностей на виробництво тих або інших споживчої вартості може затратити лише строго обмежена кількість свого часу, те його сукупне споживання теж буде мати строго певні структуру й рівень».

Прикладними формами вимірників ПП можуть бути реальні доходи домогосподарств і ступінь їхньої диференціації, розрахунки різних споживчих бюджетів (прожиткового мінімуму, споживчого кошика), що враховують соціально-економічні й інші особливості відтворення НП. Основний індикатор споживчого поведження, у якому реалізується споживчий потенціал - це споживчі видатки. «Аналіз кількісних показників споживання припускає розгляд динаміки рівня видатків на споживання в даний період. Якісна сторона споживання відображається в структурі споживчих видатків. Динаміка рівня й структури видатків відображає тенденції зміни споживчого поведження домогосподарств».

Тенденції, що складаються в сфері споживчого поведіння населення, багато в чому є потужним чинником, що сприяє (або перешкоджає) соціально-економічному розвитку суспільства і його НП. Причому, простежуються як прямі, так і зворотні зв'язки між параметрами ПП і характеристиками НП суспільства. Тенденції зміни споживчого поведіння, відображаючи макроекономічну ситуацію, одночасно виступають однією з її детермінант, тим самим, визначаючи рівень розвитку НП. Інакше кажучи, від якості споживання залежить «якість відтворення людського фактору: підтримка інтелектуально-творчого потенціалу країни, забезпечення природного добору талантів, <...>, створення здорової мотивації в людях до самовдосконалення в благо собі й суспільству».

Зміна умов і стандарту життя приводить до виникнення нових потреб і (або) до зміни їхнього порядку. «В умовах трансформації реалізуються загальні закономірності, що стосуються формування споживчого поведіння: кожна форма реалізації споживчого поведіння є під впливом цілої системи факторів різного рівня. Весь цей комплекс факторів, що діють одночасно на різних рівнях і взаємодіючих між собою, впливає на формування споживчого потенціалу (реальних доходів і потреб) домогосподарства, що виступає базовим суб'єктом споживчого поведіння, а через споживчий потенціал - на споживчу функцію й споживче поведіння підприємства».

Споживча функція, через яку в значній мірі реалізується функція відтворення НП, в умовах падіння споживчого потенціалу перетерплює істотну деградацію, що виражається в падінні обсягів споживання товарів і послуг і негативних зрушеннях у його структурі (значна перевага продуктів харчування). Відповідно, «мутують і деградують і інші відтворювальні функції підприємства». Реалізуючи для гнітючої частини населення споживання на грані виживання, споживча функція забезпечує відповідний рівень відтворення людського потенціалу, що не відповідає по своїх параметрах (здоров'я, рівень утворення й культури й т.д.) потребам сучасної економіки й сучасного суспільства. Прикладом може служити гноблення екзистенціальних, рекреаційних, репродуктивної функцій родини на користь виробничо-господарської діяльності. Неможливість повноцінного відтворення людини на рівні підприємства виснажує НП суспільства, що у свою чергу проявляється в значному падінні якості трудового потенціалу, звужує можливості інноваційного розвитку.

З іншого боку, у невеликої частини населення, що легко адаптувалася до нових умов і раптово розбагатілої, « багатство, що звалилося» на них, ніяк не відповідає рівню їхньої споживчої культури, рівню й ладу потреб, значно випереджаючи формування нових потреб більше високого рівня. У цих умовах функція споживання втрачає свою посередницьку роль, виходить на перший план як така й підмінює собою цільову функцію підприємства - відтворення людського потенціалу. «Споживання із процесу допоміжного, що розумно забезпечує (опосередуючого) реалізацію інших функцій родини й підприємства, трансформується в самокоштовне споживання, що перетворюється в єдине мірило життєвого успіху й мутуюче в споживательство».

У структурі споживання варто розрізняти поточні й інвестиційні витрати. Поточні витрати направляються на підтримку умов життя - харчування, одягу, житла, відпочинку.

Інвестиційні витрати ставляться до вдосконалювання продуктивних здатностей і якостей людини й носять здебільшого довгостроковий, стратегічний характер. По суті, споживання, виробництво й інвестування являють собою спільні продукти діяльності людини з метою підтримки життя. Оскільки ж вони є спільними продуктами витрат на підтримку, не існує способу чітко розподілити ці витрати серед різних аспектів споживання. В 1960-е роки серед закордонних дослідників велися дебати навколо того, як відокремити інвестиційні аспекти утворення від споживчих, які види навчання варто вважати маючими виробниче значення, а які невиробниче. Однак всі спроби розділити вкладення по тій або іншій ознаці на виробничі споживчі виявлялися непереконаливими. Тому було визнано, що саме протиставлення інвестиційних аспектів споживчим методологічно неплідно, оскільки й у процесі виробництва, і в процесі споживання людина бере участь весь як єдине психофізіологічне ціле. Це означає, що витрати на утворення варто розглядати як мають одночасно й виробниче, і споживче значення. «Утворення будь-якого рівня дає як певний споживчий, так і виробничий ефект, оскільки завжди формує людини і як агента виробництва, і як суб'єкта споживання. Тому навіть якщо фінансова привабливість утворення невелика (низка віддача), те це ще не виходить, що варто скорочувати витрати на неї, оскільки воно може мати набагато більшу цінність саме але собі, як фактор духовного життя суспільства».

Іншими можливими діяльними проявами реалізації НП можуть виступати: суспільна діяльність (політична, благодійна, релігійна й т.д.), творча діяльність (твір віршів, малювання й т.д.), сімейна діяльність (створення

родини, виховання дітей), соціальна діяльність (міжособистісне або віртуальне спілкування), рекреаційна діяльність (подорожі, заняття спортом і т.д.) і інші. Припустимо, що який-небудь із перерахованих видів діяльності є пріоритетним для окремо взятої людини, але якщо звернутися до результатів соціологічних досліджень, то більшість росіян сферами своєї самореалізації вважають родину й роботу. Тому ми можемо представити НП як функцію від сімейної, трудової й споживчої діяльності (споживання як діалектична протилежність праці, перебуває з ним у нерозривній єдності):

$$\text{НП} = f(З, Т, П, І),$$

де І — інші види діяльності.

Через високу складність феномена НП і наявності схованих властивостей, конкретних вимірників його величини на сьогоднішній день не існує. Проте, з позицій практичного застосування людський потенціал досліджується в цей час по індексі розвитку людського потенціалу, що використовуються Організацією Об'єднаних Націй для зіставлення рівня розвитку різних країн. Індекс розвитку людського потенціалу обчислюється з 1990 року й щорічно публікується в «Доповіді про розвиток людини». Створення подібного індексу - одна зі спроб по-новому визначити поняття економічного росту, для того щоб «розвиток служив людям, а не люди - розвитку».

Рейтинг розраховується виходячи з економічних (ВВП на душу населення по паритетній купівельній спроможності) і соціально-демографічних показників (середня тривалість життя, рівень грамотності населення, доступність утворення).

$$I_{рчп} = 1/3 (I_{ж} + I_{про} + I_{ввп})$$

Залежно від величини індексу ООН умовно ділить країни миру на три категорії: з високим, середнім і низьким рівнем розвитку людського потенціалу. У першу групу, як правило, попадають країни Західної й Центральної Європи, а також найбільш розвинені країни Азії, Близького Сходу й Америки. У третій звичайно виявляються більшість країн Африки, а в другий - держави, які прийнято зараховувати що розвивається, у тому числі зі СНД. За індекс ідеального для проживання громадян держави приймається 1 бал, і чим ближче в рейтингу до одиниці цей показник, тим ближче країна до ідеалу. Індекс може бути близьким для країн, що далеко відстоять друг від друга за рівнем економічного розвитку, але в той же час країни із приблизно рівними значеннями середньодушового доходу можуть мати сильно різні індекси

людського розвитку. Багато в чому це залежить не тільки від наявних у держав економічних ресурсів, але й від спрямованості їхньої соціальної політики.

ИРЧП у Росії падав з 1992 року, а в 2003 початків поступово рости (2003р. - 0,773; 2004 р. - 0,781; 2005 р. - 0,795; 2006 р. - 0,797; 2007 р. -0,802). В 2007 року Росія зайняла в рейтингу 67-е місце, уперше ввійшовши в першу групу країн, за рахунок вирослі на 6% ВВП на душу населення.

Три складові цього індексу можна трактувати як ресурси людського розвитку, - чим вище значення цих складових, тим більше можливості для реалізації потенціалу людини. При цьому дефіцит кожного виду ресурсів істотно обмежує, якщо не робить взагалі неможливим, реалізацію людського потенціалу. Таким чином, кожний із цих видів ресурсів можна вважати за необхідне умовою.

Багато російських аналітиків вважають цей перелік ресурсів не достатнім і пропонують використовувати більше розгорнуту сукупність характеристик людського потенціалу. Так, наприклад, у дослідженнях В.М. Петрова розробляється власна методика й уживає спроба визначення й виміру духовного потенціалу А. Баришевой розроблена система соціальних індикаторів шляхом сполучення методів кількісного і якісного аналізу, які дозволяють підійти до комплексного аналізу соціальної ефективності економічного розвитку. Інші автори пропонують синтетичний індекс розвитку, що враховує виробництво соціального, людського й відтвореного природного (еко-) капіталів.

Становить інтерес гіпотеза Б. Г. Юдина про можливість розвитку й особливо реалізації людського потенціалу від того, наскільки в суспільстві захищені й гарантовані права людини. Порушення прав людини, породжувані чиновно-бюрократичною сваволею, являють собою очевидне й найчастіше надзвичайно серйозна перешкода на шляху реалізації людиною наявних у нього можливостей. Оцінка стану із правами людини може бути здійснена з використанням як показник кількості скарг, з якими звертаються громадяни, і включена в ИРЧП.

У головному ж критика ИРЧП, запропонованого **Програмою Розвитку ООН, пов'язана з недоліками показника рівня доходів, які укладаються в наступному:**

- Питомі індикатори добробуту не враховують диференціацію доходів у суспільстві. Тому **країни з високою диференціацією доходів можуть**

одержувати незаслужено високі оцінки їхніх можливостей в області людського розвитку;

- Той самий рівень доходу в різних країнах може мати різний рівень корисності. І, прийнята в індексі оптимальна величина доходу в 40 тис. дол. у рік, багатьом експертам представляється недостатньо обґрунтованою; - **Грошовий дохід не є абсолютним благом.** Вартісні індикатори не відображають найважливіший гуманістичний принцип, що розглядає людину як вищу цінність (так, за інших рівних умов обсяг ВВП на душу населення зменшиться у випадку народження дитини, але чи значить це, що НІП країни зменшився?).

Замість грошей деякими дослідниками пропонується використовувати показник часу, що більше об'єктивний і є розмірним з іншими показниками: часом (тривалістю) життя й часом, витраченим на навчання.

На думку автора, **ПРЧП не відображає двох головних принципів людського розвитку: справедливості й ефективності, що виражаються критеріями рівності можливостей і іноваційності праці.** Тому ми згодні з тими авторами, які вважають за необхідне включати в ПРЧП показник диференціації доходів і показник продуктивності праці. Диференціація можливостей не збігається повністю з диференціацією доходів внаслідок впливу неринкових факторів доступу до багатьох благам (місце проживання, соціальні зв'язки, адміністративний ресурс і ін.), а також суб'єктивної оцінки їхньої корисності. Проте, розходження в рівні доходів на сьогоднішній день є головною причиною крайнього розшарування суспільства за рівнем можливостей, яке не можна приховувати за усереднено-благополучним показником середньодушового доходу. Продуктивність праці відображає ефективність і повноту реалізації людського потенціалу суспільства та визначає та кількість вільного часу, що вивільняється для його розвитку. «Саме в продуктивності праці знаходить своє іманентне вираження потенціал людини, розвиток його здатностей і потреб. **Без звертання до праці, що творить все багатство суспільства, обґрунтувати розвиток суспільства й людини не представляється можливим**». Крім того, система показників ІРЧП, на наш погляд, повинна відображати **можливості людського розвитку на основі сполучення об'єктивних статистичних даних і суб'єктивних індикаторів, отриманих за допомогою соціологічних досліджень.**

Однак при всіх недосконалостях ИРЧП, **ініціатива ООН** по залученню уваги до оцінки цього найважливішого ресурсу, є **більшим кроком у бік гуманістично орієнтованого розвитку**. Як написано в Доповіді про розвиток людини 2001 року, **«...справжнє багатство націй становлять люди, а тому розвиток повинне розширювати їхньої можливості таким чином, щоб вони могли вибрати оптимальний для себе спосіб життя. Таким чином, розвиток зовсім не зводиться до економічного росту, що є всього лише коштами розширення можливостей людей»**. У Росії завдання розвитку російської економіки шляхом «повороту до людини» були поставлені в 2006 році Президентом В.В. Путіним, і одержали своє продовження в Пріоритетних Національних проектах («Охорона здоров'я», «Утворення», «Доступне житло»).

Зі сказаного не значить, що характеристика людини як цінності, що насправді себе виявляє «у суспільстві й за допомогою суспільства», виключає цінності самого суспільства і його складових (родини, нації, держави). Громадське життя має не меншу, чим індивідуальна, цінність. І, до речі, це положення практично не відбите в Конституції РФ. **Проблема укладається не в протиставленні приватного й суспільного інтересу, а в їхньому єднанні, формуванні особистості «у якої особистий інтерес настільки багатий, що він містить у собі й розуміння суспільного інтересу людини й людства»**. Тому орієнтація державного керування на приватні інтереси людини зовсім не скасовує можливості досягнення суспільних інтересів. Якщо в процесах формування й розвитку НП рух іде як би від суспільства до людини, то коли відбувається реалізація НП, рух виникає у зворотному напрямку - від людини до суспільства. **Самовиражаючись у якій-небудь діяльності, людина перетворює те, що дало йому суспільство, і створює те, що він може дати суспільству**.

У процесі реалізації НП відбувається не просто виконання деяких конкретних громадських завдань у сучасний момент часу, але й ріст можливостей рішення перспективних завдань у майбутньому. Це обумовлено тим, що на відміну від фізичного потенціалу (якої-небудь речовини, наприклад), **реалізація людського потенціалу (наприклад, використання людиною своїх здатностей і знань для написання дисертації) приводить не до його зменшення, а, навпаки, до розвитку й збагачення**. Таким чином,

самоцільовий розвиток НП у випадку його найбільш повної й успішної реалізації дає значний мультиплікативний ефект.

Визнання позначеного причинно-наслідкового зв'язку в розвитку людини й суспільства підтверджується словами Д.А. Медведєва про те, що «від успіху окремої людини, від його можливості реалізувати свій талент залежить і успіх країни». При цьому він підкреслює, що для того, «щоб людина змогла розкрити й розвинути свій творчий потенціал, держава повинне забезпечити умови для такої самореалізації». Для досягнення цієї мети потрібна єдина у своїх основних положеннях соціально-економічна політика, спрямована на настроювання суспільної свідомості на ініціативу й творчість, на пробудження інтересу до одержання й застосування знань. Глибина розуміння й прийняття масовою свідомістю того факту, що саме самореалізація стає головним мотивом діяльності, без сумніву, визначить перспективи інноваційного розвитку в країні. Ще в 1970-і роки всесвітньо відомий соціолог і психолог Е. Фромм увів поняття «соціальний характер», обґрунтувавши, що соціально-економічна структура суспільства й соціальний характер його членів перебувають у нерозривному зв'язку, і що «будь-яка зміна одного із цих факторів спричиняє зміну обох». Тому необхідно інтеграцію соціальних і економічних цілей розвитку, а головною метою державної політики повинне стати забезпечення рівності можливостей всіх членів суспільства для розкриття творчих чинностей, максимально повної реалізації продуктивних здатностей, вільний і цілісний розвиток особистості.

2. ОЦІНКА НЕМАТЕРІАЛЬНИХ АКТИВІВ

В даний час у майновому потенціалі підприємств неухильно зростає роль нематеріальних (неосяжних) активів. Це обумовлено хвилею поглинання одних підприємств іншими, швидкістю та масштабами технологічних змін, поширенням інформаційних технологій, ускладненням і інтеграцією вітчизняного фінансового ринку.

Відповідно до визначення, що міститься в Міжнародних стандартах оцінки МСО 2003, *неосяжні (нематеріальні) активи* являють собою інтереси, що містяться в нематеріальних об'єктах (навичках менеджменту та маркетингу, кредитний рейтинг, гудвілу та різноманітних юридичних правах або

інструментах (товарних знаках, авторських правах, франшизах, патентах, контрактах).

Слід зазначити, що у вітчизняній і російській економічній літературі поняття неосяжних активів не вживається, а замінюється тотожним йому поняттям нематеріальних активів, що являють собою різного роду права та привілеї, які забезпечують власникам певний дохід або іншу користь, мають вартість, але не мають матеріально-речовинного змісту.

Таким чином, основними економічними властивостями нематеріальних активів є такі:

- не мають матеріального змісту (або матеріально-речовинна форма яких не має істотного значення в процесі їхнього використання);
- забезпечують власникам права та привілеї;
- створюють для власників певну вигоду.

Класифікація нематеріальних активів здійснюється за такими напрямками:

1. *За складом* нематеріальні активи підрозділяють на чотири основні групи:

- інтелектуальна власність;
- майнові права;
- відкладені, або відстрочені, витрати;
- гудвіл.

Інтелектуальна власність - виключне право фізичної або юридичної особи на результати інтелектуальної діяльності та прирівняні до них засоби індивідуалізації юри/фізичної особи, індивідуалізації продукції, виконуваних робіт або послуг (фірмове найменування, товарний знак, знак обслуговування і т. ін.).

До інтелектуальної власності відносять:

- **об'єкти інтелектуальної власності (ОІВ)**, що охороняються патентами та свідоцтвами Укрпатенту: об'єкти промислової власності (винаходи, промислові зразки, корисні моделі, заходи для припинення несумлінної конкуренції), засоби індивідуалізації (товарні знаки, знаки обслуговування та найменування місць походження товарів) і селекційні досягнення;
- **об'єкти авторського права або суміжних прав**: усі види наукових, літературних, художніх творів, програмні продукти для ЕОМ і бази даних,

топології інтегральних мікросхем (зафіксоване на матеріальному носії просторово-геометричне розташування сукупності елементів інтегральної мікросхеми і зв'язків між ними), твори науки, літератури та мистецтва), фонограми та відеограми, програми теле- і радіопередач;

- об'єкти прав на секрети виробництва («ноу-хау»), підтверджені документами підприємства.

Секрет виробництва - це технічна, організаційна або комерційна інформація, що захищається від незаконного використання третіми особами, за умов, що інформація має дійсну або потенційну комерційну цінність через її невідомість третій особі, до цієї інформації немає вільного доступу, власник інформації вживає належних заходів до охорони її конфіденційності. Такими об'єктами можуть бути **результати науково-дослідних, дослідно-конструкторських, проектних і виробничих робіт; конструкторська, технологічна, проектна, економічна, юридична й інша документація**, призначена до використання у виробництві та реалізації товарів і послуг; не запатентовані винаходи, формули, рецепти, сполуки, розрахунки, дослідні зразки, результати іспитів і дослідів; системи організації виробництва, маркетингу, управління якістю продукції та послуг, **системи управління кадрами, фінансами, політикою капіталовкладень; виробничий досвід і навчання персоналу; інші об'єкти, що охороняються ліцензійними, авторськими або іншими договорами на придбання прав на об'єкти інтелектуальної власності, укладені в порядку, встановленому законодавством.**

Майнові права - права користування земельними ділянками, природними ресурсами, водяними об'єктами, підтвердженням яких є ліцензія, орендні права.

Відкладені, або відстрочені, витрати - організаційні витрати, що здійснюються в момент створення підприємства (наприклад, витрати, пов'язані з утворенням юридичної особи - гонорари юристам за складання установчих документів, послуги за реєстрацію фірми і т. ін.).

Гудвіл може бути визначений як сукупність тих елементів бізнесу або персональних якостей, які стимулюють клієнтів продовжувати користуватися послугами даного підприємства або даної особи і приносять фірмі прибуток понад того, який потрібний для одержання розумного доходу на всі інші активи підприємства, включаючи дохід на всі інші нематеріальні активи, що можуть

бути ідентифіковані й окремо оцінені . Часто гудвіл розглядається як вартість ділової репутації підприємства, його ділових зв'язків, популярності найменування, товарного знаку.

У стандартах бухгалтерського обліку гудвіл розуміється як інструмент відображення в звітності різниці між ціною продажу та балансовою вартістю активів, якщо цю різницю неможливо визнати як самостійну суму однієї чи декількох інвентарних одиниць нематеріальних активів.

Гудвіл може або співвідноситися з усім бізнесом, або з особою, що керує бізнесом (персональний гудвіл). У першому випадку можливе його передавання іншій особі при продажу такого бізнесу (і занесення у фінансову звітність). В другому випадку гудвіл не може бути відчужений від свого носія, не передається при продажу і не включається в розрахункову вартість, крім випадків, коли власник продовжує працювати в бізнесі.

2. За строком корисного використання виділяють нематеріальні активи:

- функціонуючі (працюючі) - об'єкти, використання яких приносить підприємству дохід у дійсному періоді;
- не функціонуючі (непрацюючі) - об'єкти, що не використовуються з якихось причин, але можуть використовуватися в майбутньому.

3. За оборотністю (тривалістю використання) виділяють нематеріальні активи:

- поточні - об'єкти, що використовуються в діяльності підприємства не більше року, тому що швидко втрачають свою споживчу вартість. Вони включаються в поточні витрати підприємства;
- довгострокові — об'єкти нематеріальних активів, що використовуються в діяльності підприємства більше року, їх вартість частинами переноситься на вартість виробленого з їх допомогою продукту (амортизується).

4. За ступенем відчуження нематеріальні активи поділяються на:

- відчужувані - об'єкти нематеріальних активів, що здатні цілком передаватися при їх продажу, передаванні, оренді;
- невідчужувані - об'єкти нематеріальних активів, що залишаються у власності підприємства-власника при частковому переданні прав на їх використання.

5. За ступенем впливу на фінансові результати підприємства:

- об'єкти нематеріальних активів, здатні приносити дохід безпосередньо, за рахунок упровадження їх в експлуатацію;
- об'єкти нематеріальних активів, які опосередковано виливають на фінансові результати.

6. За ступенем правової захищеності:

- нематеріальні активи, що захищаються охоронними документами (авторськими правами);
- нематеріальні активи, не захищені охоронними документами (авторськими правами).

7. За ступенем вкладення індивідуальної праці працівниками даного підприємства нематеріальні активи поділяються на:

- власні - об'єкти, що розроблені особисто працівниками або засновниками підприємства; пайові - об'єкти, розроблені разом з іншими фізичними або юридичними особами на пайових умовах; придбані зі сторони - об'єкти, що отримані від інших фізичних або юридичних осіб, за плату або безоплатно.

У процесі оцінки нематеріальних активів використовують загальноприйняті підходи: доходний, витратний і порівняльний.

Вибір того чи іншого підходу до оцінки суттєво залежить від виду та характеру нематеріального активу, стабільності та природи доходу, що генерується з його допомогою, можливості його комерційного використання.

В оцінці нематеріальних активів доходному підходу належить особливе місце як такому, що найбільше вірогідно відбиває дійсну цінність нематеріальних активів і ті майбутні вигоди, що одержить власник від володіння ними.

Під майбутніми вигодами від застосування нематеріальних активів розуміють майбутні надходження чистого прибутку, створюваного безпосередньо даними активами, їх варто розглядати як грошовий потік, що утвориться від використання нематеріальних активів.

Використання математичного апарату в межах того чи іншого методу передбачає виконання такої послідовності операцій:

- виділення грошового потоку, що генерується нематеріальним активом;
- детальне або з припущеннями, що спрощують поведінку грошових потоків, прогнозування майбутніх змін грошових потоків з урахуванням тривалості їх надходження;

- визначення ставки дисконту або коефіцієнта капіталізації для приведення майбутніх доходів до дати оцінки;
- •розрахунок вартості об'єкта на дату оцінки за формулами дисконтованих грошових потоків або капіталізації

$$B_{HA} = \sum_{i=1}^n \frac{D_i}{(1+r)^i}$$

де B_{HA} - вартість нематеріального активу;

D_i - економічний ефект від використання нематеріального активу, що оцінюється, за i -n період;

D - економічний ефект від використання нематеріального активу, що оцінюється, за найбільш характерний (типовий) період.

Групування методів оцінки нематеріальних активів за способом виділення економічного ефекту ґрунтується на тому, що в процесі оцінки важливою проблемою є необхідність виділення із грошового потоку, що створюється бізнесом, тієї частини, яку дійсно можна вважати результатом використання саме нематеріального активу.

В першу чергу доцільно визначити **реальний економічний ефект**, що створюється завдяки використанню нематеріального активу. Основними джерелами отримання такого ефекту можуть бути:

- надлишковий прибуток, що створюється завдяки нематеріальним активам, які не відображені у фінансовій звітності, але використання яких забезпечує доходність на активи і на власний капітал вище за середньо ринковий рівень;
- реальні ліцензійні платежі, що надходять право власнику за ліцензійними угодами на дозвіл використовувати, наприклад, торгову марку або товарний знак;
- перевага в ціні одиниці продукції, що випускається та реалізується з використанням об'єкта оцінки;
- виграш в собівартості продукції за рахунок економії на умовно-змінних або умовно-постійних витратах; перевага в обсязі реалізації продукції.

Метод надлишкового прибутку застосовується для оцінки гудволу і передбачає виконання операцій у такій послідовності:

1. Визначення ринкової вартості всіх активів (або власного капіталу) підприємства.

2. Розрахунок скоректованого на нетипові доходи та витрати фактичного чистого прибутку, що отримується за рахунок сумарних історичних інвестиційних витрат на придбання (створення) всіх активів (або використання власного капіталу).
3. Визначення середньоринкової доходності на активи або власний капітал.
4. Розрахунок нормалізованого (очікуваного) прибутку підприємства за умов середньоринкової доходності активів (власного капіталу).
5. Розрахунок надлишкового прибутку як різниці скоректованого фактичного та нормалізованого прибутку.
6. Розрахунок вартості гудвілу за формулою

$$Г = \frac{П - P \times A}{r}$$

де $Г$ – вартість гудвілу;

$П$ – скоректований фактичний чистий прибуток підприємства;

P – середньо ринкова доходність на активи або власний капітал;

A – ринкова вартість активів (власного капіталу);

$K_{\text{кап}}$ – капіталовкладення (інвестиції).

Реальний економічний ефект, що утвориться від використання нематеріального активу, виділяється за допомогою процедури порівняння параметрів господарської діяльності підприємства з використанням і без використання об'єкта оцінки. Так, наприклад, економічний ефект від використання нематеріального активу за рахунок збільшення ціни продукції може бути розрахований за формулою

$$Д = K \times (Ц - Ц_{\text{б(вих)}})$$

де $Д$ - економічний ефект від використання нематеріального активу;

K - обсяг продукції, виробленої (реалізованої) з використанням нематеріального активу;

$Ц$, $Ц_{\text{б(вих)}}$ - ціна одиниці продукції з використанням і без використання нематеріального активу відповідно.

Економічний ефект за рахунок зниження сукупних витрат завдяки використанню нематеріального активу розраховується за формулою:

$$Д = Kx(Ц - Ц_{\text{б/вих}}) + ДВ_{\text{пост}},$$

де $Ц$, $Ц_{\text{б/вих}}$ - змінні витрати на одиницю продукції з використанням і без використання нематеріального активу відповідно;

$ДВ_{\text{пост}}$ - різниця в постійних витратах без використання і з використанням нематеріального активу.

Саме цей економічний ефект лежить в основі методу виграшу в собівартості, що знаходить широке застосування в сфері оцінки ноу-хау, але не застосовується у випадках оцінки нових видів продукції - товарів, що раніше не вироблялися і не вводилися в обіг. При цьому в калькуляціях використовуються дані за наступними статтями витрат: сировина та матеріали, комплектуючі виробів, обслуговування та ремонт виробничого обладнання, амортизація, паливо й інші види енергії, заробітна плата, адміністративно-управлінські витрати.

Економічний ефект *за рахунок зростання обсягу реалізації продукції* в результаті використання нематеріального активу може бути отриманий за формулою:

$$Д = К \times (Ц - Ц_6(\text{вих}))$$

де $Ц_6$ - обсяг виробленої (реалізованої) продукції без використання нематеріального активу.

Процедури синтетичного виділення економічного ефекту (метод «звільнення від роялті» і метод виділення частки ліцензіара в прибутку ліцензіата) використовуються для оцінки вартості патентів і ліцензій і ґрунтуються на загальному вихідному припущенні про те, що було б, якби оцінюваний нематеріальний актив не належав його сьогоdnішньому власнику, який за таких умов був би зобов'язаний здійснювати регулярні ліцензійні платежі на користь іншої особи-власника прав. Однак, насправді такі платежі не здійснюються, оскільки права належать сучасному власнику нематеріального активу, і він звільнений від цього обов'язку. Економія, що утворюється в результаті такого звільнення, є додатковим прибутком, який генерується нематеріальним активом. А вартість об'єкта оцінки в даному випадку визначається як поточна вартість потоків додаткових прибутків за винятком усіх витрат, пов'язаних із забезпеченням патенту або ліцензії, протягом економічного строку служби патенту або ліцензії.

Метод «звільнення від роялті» передбачає розрахунок ліцензійних платежів на основі річних обсягів продажів. Розмір цих платежів (*роялті*) розраховується у відповідності зі сформованою практикою ліцензійних угод і являє собою процент винагороди за надання права використання об'єкта інтелектуальної власності. Сума періодичного платежу у вигляді роялті визначається шляхом множення річної виручки від реалізації продукції, що випускається з застосуванням нематеріального активу (за винятком ПДВ і

акцизів), на середньостатистичну ставку роялті. Основна маса відомих ставок роялті знаходиться в діапазоні від 0,01 до 0,15.

У методі виділення частки ліцензіара в прибутку ліцензіата **розмір ліцензійного платежу** визначається шляхом множення річної величини прибутку, який отримується від реалізації продукції, випущеної з застосуванням нематеріального активу, на середньостатистичну частку ліцензіара, що знаходиться в діапазоні від 0,1 до 0,5. Розмір частки визначається обсягом переданих прав, наявністю та дійсністю патентної охорони та розміром прибутку. Особливим випадком методу вважається «правило двадцяти п'яти процентів», коли ця частка дорівнює 0,25.

Витратний підхід застосовується для оцінки таких нематеріальних активів, які створюються самими правовласниками та для яких не існує ефективного ринку продажів (науково-дослідні та дослідно-конструкторські розробки, програмні продукти спеціального призначення й ін.).

Залежно від того, яка документація, що підтверджує витрати на створення об'єкта оцінки, може бути надана правовласником, використовуються такі основні методи:

- вихідних витрат або відновлювальної вартості (якщо в замовника є документально зафіксований кошторис витрат);
- вартості заміщення (якщо кошторис відсутній).

Метод вихідних витрат (історичної вартості) будується на використанні реальних, ретроспективних даних про витрати, які здійснено з метою створення оцінюваних результатів інтелектуальної діяльності. Ринкова вартість нематеріального активу заданим методом визначається в такій послідовності:

- досліджується бухгалтерська звітність підприємства за той період, протягом якого виконувалася робота зі створення нематеріального активу та доведення його до готовності використання в запланованих цілях. При цьому виявляються всі фактичні витрати, безпосередньо пов'язані зі створенням (придбанням) нематеріального активу (витрати на пошукові роботи та розробку теми, на створення експериментальних зразків, на сплату патентного мита, на створення конструкторсько-технічної, технологічної, проектної документації й ін.);
- будується календарний графік фактичного витрачання коштів;

- здійснюється приведення виявлених фактичних витрат до дати оцінки за допомогою індексів, що враховують зміну цін за час, що пройшов з моменту здійснення витрат до часу проведення оцінки;
- скоректовані витрати підсумовуються й отримана сума збільшується на розмір розумного підприємницького прибутку;
- визначається в грошовому вираженні величина зниження вартості об'єкта оцінки, обумовленого застаріванням нематеріального активу з моменту створення до дати оцінки.

Метод відновлювальної вартості передбачає визначення суми витрат, необхідних для створення нової точної копії оцінюваного нематеріального активу. Ці витрати повинні бути розраховані на основі діючих на дату оцінки цін на товари, послуги та вартість робочої сили у відповідному регіоні й у відповідній галузі економіки. Метод вартості відновлення найчастіше застосовується під час оцінки технологій і пов'язаних з ними об'єктів інтелектуальної власності, що не створюють прямого економічного ефекту або визначення і прогнозування такого ефекту неможливі. Найчастіше даним методом оцінюються нематеріальні активи, спрямовані на соціальну сферу (охорону здоров'я, освіту і т. ін.)

Ринкова вартість нематеріального активу за цим методом визначається в такій послідовності:

- виявляються фактичні витрати всіх ресурсів, пов'язаних зі створенням і введенням у дію нематеріального активу, у їхньому фізичному вимірі;
- на базі фактичних витрат ресурсів і діючих на дату оцінки цін на товари, послуги та вартість робочої сили у відповідному регіоні й у відповідній галузі економіки розраховується загальна вартість витрат;
- отримана сума витрат збільшується на розмір розумного підприємницького прибутку; визначається в грошовому вираженні величина зниження вартості, обумовленого застаріванням за час, що пройшов з моменту створення нематеріального активу до дати його оцінки.

Метод вартості заміщення пов'язаний із визначенням вартості створення нового активу, еквівалентного об'єкту оцінки за функціональними можливостями та варіантами його використання. При цьому не обов'язкова повна ідентичність структури об'єкта та природи утворюючих його частин, а

процедура оцінки ідентична визначенню відновлювальної вартості об'єкта. Метод вартості заміщення застосовується під час оцінки вартості конструкторської та технічної документації.

Застосування будь-якого методу витратного підходу завершується визначенням зносу, обумовленого факторами функціонального й економічного застарівання, під впливом яких відбувається зниження вартості об'єкта власності. Нематеріальні активи вважаються нескхильними до фізичного зносу.

Під функціональним застаріванням розуміють невідповідність функціональних можливостей об'єкта оцінки сучасним ринковим уявленням про характеристики власності такого типу. Зниження вартості, обумовлене цим фактором, визначається шляхом розрахунку вартості необхідних доробок так само, як це робиться при визначенні вартості заміщення.

Економічне застарівання (зовнішній знос) викликається зміною загальної економічної ситуації в країні, регіоні або галузі, перебудовою інфраструктури в місці розташування підприємства й іншими факторами, що підходять під визначення «зовнішні умови». Величина економічного застарівання розраховується шляхом прямої капіталізації зміни грошового потоку під впливом безпосередньо оцінюваного нематеріального активу.

При використанні порівняльного (ринкового) підходу оцінюваний нематеріальний актив порівнюється з аналогічними об'єктами або інтересами в цих об'єктах, що були продані на інтелектуальному або товарному ринках. Основним методом даного підходу є метод порівняння продажів, послідовність дій при використанні якого докладно описана щодо оцінки об'єктів нерухомості, машин і устаткування. Основними умовами застосування методу є:

- фіксація на ринку фактів продажу об'єктів аналогічного призначення та порівнянної корисності;
- наявність і доступність інформації про ціни продажу та дійсні умови здійснення цих угод;
- наявність аналітичної інформації про ступінь впливу відмінних рис і характеристик таких об'єктів на їх вартість.

До відмінних рис і характеристик нематеріальних активів, що є елементами порівняння, відносять:

- обсяг прав, переданих в угоді; існування будь-яких спеціальних умов фінансування;

- економічні умови, що існували на відповідному вторинному ринку під час угоди;
- галузь або бізнес, де використовувався (буде використовуватися) нематеріальний актив;
- фізичні, функціональні та технологічні характеристики об'єктів;
- включення інших (нематеріальних) активів в угоду.

У зв'язку з тим, що загальні обсяги продажів нематеріальних активів у цілому й інтелектуальній власності зокрема на вітчизняному інтелектуальному ринку є досить низькими, то для практичної оцінки таких об'єктів порівняльний підхід використовується рідко, а доступна інформація про угоди, що мали місце в недавньому минулому, використовується скоріше як орієнтовна, а не як визначальне підсумкове значення вартості об'єкта.

Методологічні основи формування в бухгалтерському обліку інформації про нематеріальні активи і розкриття інформації про них у фінансовій звітності підприємств, організацій та інших юридичних осіб всіх форм власності регламентуються Положенням (стандартом) бухгалтерського обліку.

«Нематеріальні активи».

Пунктом 4 зазначеного Положення визначено, що нематеріальний актив — немонетарний актив, який не має матеріальної форми, може бути ідентифікований (відділений від підприємства) і утримується підприємством з метою використання протягом періоду більше одного року (або одного операційного циклу, якщо він перевищує один рік) для виробництва, торгівлі, в адміністративних цілях або надання в оренду іншим особам.

Отже, відмітними особливостями нематеріальних активів є:

- відсутність матеріальної форми;
- використання протягом тривалого часу;
- здатність приносити економічну вигоду підприємству.

Придбаний або одержаний нематеріальний актив відображається в балансі, якщо існує вірогідність одержання майбутніх економічних вигод, пов'язаних з його використанням, і його вартість може бути достовірно визначена.

Синтетичний облік нематеріальних активів ведеться на рахунку 12 «Нематеріальні активи» за первинною вартістю, яка визначається за об'єктами:

- придбаних за плату — виходячи з фактичної ціни (вартості) їх придбання (крім одержаних торгових знижок), мита, непрямих податків, які не

підлягають відшкодуванню, та інших витрат, безпосередньо пов'язаних з їх придбанням і доведенням до стану, придатного до використання за призначенням. Витрати на сплату відсотків за кредит не включаються до первинної вартості нематеріальних активів, придбаних за рахунок кредиту банку;

- внесених засновниками до статутного капіталу підприємства — в сумі, узгодженій сторонами (справедливій вартості);
- одержаних безоплатно від інших юридичних осіб — за справедливою вартістю;
- придбаних у результаті обміну одного нематеріального активу на інший нематеріальний актив — за залишковою вартістю переданого об'єкта. Якщо залишкова вартість переданого об'єкта перевищує його справедливую вартість, то первинною вартістю одержаного в обмін нематеріального активу є його справедлива вартість з віднесенням різниці на фінансові результати (витрати) звітного періоду;
- придбаних у результаті обміну нематеріального активу на інший об'єкт»;
- за справедливою вартістю переданого нематеріального активу, збільшеною (зменшеною) на суму грошових коштів, переданих (отриманих) під час обміну;
- одержаних у результаті об'єднання підприємств — за їх справедливою вартістю.

При цьому згідно з Положенням (стандартом) № 19 «Об'єднання підприємств» під справедливою вартістю розуміють суму, за якою може бути здійснений обмін активу або оплата зобов'язання в результаті операції між заінтересованими і незалежними сторонами.

Первинна вартість нематеріального активу, створеного (виготовленого) самим підприємством, включає прямі матеріальні витрати, витрати на оплату праці та інші витрати, які безпосередньо пов'язані із створенням такого нематеріального активу і доведенням його до стану придатності для використання за призначенням (оплата реєстрації юридичного права тощо). При цьому **право інтелектуальної власності**, одержаного в процесі виконання завдання, **належить його автору**, але **право використання — підприємству (юридичній особі)**, за завданням якого право створено.

Аналітичний облік нематеріальних активів ведеться по кожному об'єкту з поділом на такі групи:

- права користування природними ресурсами (право користування надрами, іншими ресурсами природного середовища, геологічною та іншою інформацією про природні середовища);
- права користування майном (права користування земельною ділянкою, будівлею, право на оренду приміщень тощо);
- право на знаки для товарів і послуг (товарні знаки, торгові марки, фірмові назви та ін.);
- права на об'єкти промислової власності (право на винаходи, корисні моделі,
- промислові зразки, сорт рослин, породи тварин, ноу-хау, захист від недобросовісної конкуренції та ін.);
- авторські і суміжні з ними права (право на літературні й музикальні твори,
- право власності на програми для ЕОМ, на базу даних, які систематизовані для обробки за допомогою ЕОМ, та ін.);
- гудвіл (перевищення вартості придбання над часткою покупця у справедливій вартості придбаних ідентифікованих активів та зобов'язань на дату придбання);
- інші нематеріальні активи (право на здійснення діяльності,
- використання економічних та інших привілей, місце на фондовій, товарній біржі, до вартості якого входять усі витрати, пов'язані з практичним використанням цього місця для самого підприємства) та ін.

3. ПОНЯТТЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТА ЙОГО ХАРАКТЕРИСТИКИ

Творчий потенціал є однією з складових інноваційного потенціалу, основу якого складають кадрові і матеріально-технічні складові, а також наявність науково-технічної й інтелектуальної власності. Та особливо важливою складовою все ж є **наявність кадрів спеціалістів і вчених, що забезпечують інноваційний процес новими знаннями, ідеями, винаходами, ноу-хау, новими технологіями. Саме такий складовий інноваційного потенціалу як кадровий потенціал (або людський капітал) має приділятися дуже велике значення.**

Кадровий потенціал інноваційного підприємства визначається не тільки кількісним складом персоналу, який безпосередньо чи опосередковано пов'язаний з інноваційною діяльністю підприємства, а також і його якісними характеристиками,» які розуміються як активи персоналу. **Під активами персоналу** розуміється сукупність колективних знань співробітників підприємства (організації), їх творчих здібностей, уміння вирішувати проблеми, лідерських якостей, підприємницьких і управлінських навичок. Сюди також включаються психометричні дані і відомості про поведінку окремих осіб в різних ситуаціях. Тому можна дати **наступні визначення творчого потенціалу**.

Кадровий потенціал - це трудові можливості підприємства, здатність персоналу до генерування ідей, створення нової продукції, його освітній, кваліфікаційний рівень, психофізіологічні характеристики і мотиваційний потенціал.

За Краснокутською Н.В. кадровий потенціал інноваційної організації повністю ототожнюється з творчим і являє собою сукупність знань, здібностей, навичок, особистої майстерності, системного мислення спеціалістів, які провадять інноваційну діяльність, їх творчі новаторські здібності і є базою забезпечення її інноваційного лідерства і конкурентоспроможності на ринку .

Специфіка інноваційної діяльності на підприємстві визначає структуру персоналу, складовими якого є: наукові та науково-технічні кадри; науково-допоміжний і обслуговуючий персонал; виробничий та адміністративно-господарський персонал.

Наукові та науково-технічні кадри — це професійно підготовлені спеціалісти, які безпосередньо беруть участь у створенні наукових знань і підготовці наукових результатів до практичного використання (створення продуктів, процесів, методів, систем), включаючи наукову інформацію та проектно-конструкторську діяльність.

Виділяється персонал, зайнятий в НДДКР. До його складу входять: дослідники, інженери, конструктори, технологи, техніки, допоміжний персонал, а також адміністративно-управлінський персонал, що здійснює безпосереднє керівництво інноваційним процесом (керівники науково-дослідних підрозділів). Техніки беруть участь у науково-дослідних розробках, обслуговуючи лабораторне обладнання, підготовку матеріалів, креслень, проведення експериментів, дослідів,

аналізів і т. ін. До допоміжного персоналу належать спеціалісти планово-економічних, фінансових підрозділів, патентних служб, відділів науково-технічного обладнання, приборів, а також персонал, який виконує функції загального характеру, що пов'язані з інноваційною діяльністю, як-от: робітники бухгалтерії, канцелярії, матеріально-технічного забезпечення тощо.

Основними складовими кадрового потенціалу є:

- освіта;
- рівень кваліфікації;
- професійні здібності;
- професійні навички;
- психометричні характеристики кадрів підприємства, що займаються інноваційною діяльністю.

Основою для трудової і творчої діяльності є покликання до того чи іншого роду занять, тобто наявність відповідних здібностей, схильностей, а також можливості реалізації професійного потенціалу. Так, деякі люди народжуються з визначеними здібностями. Ці здібності дуже важливі, але навчання і освіта важливі не менш. Підвищення рівня освіти є фактором підвищення рівня знань і творчої активності. Людський потенціал накопичується аналогічно матеріальному і капіталом накопичення є освіта, знання, навички і досвід.

Також важливою складовою кадрового потенціалу є кваліфікаційний рівень персоналу, що веде інноваційну діяльність. До діяльності науковця, спеціаліста, керівника, службовця ставляться відповідні кваліфікаційні вимоги, визначаються **посадові обов'язки й обсяг специфічних знань, що враховується при атестації кадрів та встановленні оплати праці.** Крім того кваліфікація персоналу здійснює вплив на сприйняття інновацій. По-перше, кваліфікація зумовлює той «максимум», на який здатен працівник, і в разі, коли інновація вимагає нових знань чи умінь, навичок, що виходять за межі цього «максимуму», може стати безпорадною. По-друге, кваліфікація є мотивуютьним фактором діяльності: що вищою є кваліфікація, то більшою мірою працівник керується внутрішніми й зовнішніми позитивними мотивами й охочіше бере участь у процесах впровадження й поширення інновацій. Крім того, кваліфікованих фахівців значно легше ознайомити з нововведенням.

Щодо психофізіологічних характеристик людини, вони також відіграють **не останню роль в творчій роботі та генеруванні і пропозиції ідей.** Можна

виділити ті, які негативно впливають на творчі можливості і стоять на шляху реалізації нововведень, та які їх стимулюють. До першої групи належать консерватизм, відсталість, песимізм, страх краху, небажання перенавчатись, інертність, бюрократія, професійна заздрість, недовіра, самозакоханість та ін. Стимулюючими факторами є винахідливість, інтерес до нового, рішучість, готовність іти на ризик, інтелект, креативність, організаторські здібності, ініціативність, лідерство та ін.

Отож, **спеціаліст, який задіяний в інноваційній діяльності, повинен мати відповідну освіту, інтелектуальні здібності вище середніх, бути професіоналом у своїй галузі знань**, вміти використовувати свої знання, уміння і навички для досягнення намічених результатів і генерування нових ідей. Допитливість та ініціатива також є важливим фактором успішної роботи фахівця.

4. КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА

Основою будь-якої організації і її головним багатством є люди. При цьому людина стає не тільки ключовим і найціннішим „ресурсом” організації, але і найкоштовнішим. **Якість трудових ресурсів** безпосередньо впливає на конкурентні можливості фірми і є однією з найважливіших сфер створення конкурентних переваг”.

У цьому контексті людський фактор потрібно розглядати у взаємозв'язку кількісних і якісних характеристик кадрів, склад яких сформований на підприємстві, у діалектичній єдності здібностей кадрів і можливостей їхньої реалізації в умовах функціонування, що постійно змінюються. Все це зумовлює необхідність виділення такої категорії, як **кадровий потенціал, що являє собою сукупність здібностей і можливостей кадрів** забезпечувати досягнення цілей довгострокового (перспективного) розвитку підприємства.

Для розкриття цих здібностей і можливостей у кадровому складі виділяють групи, що грають різну роль у процесі досягнення цілей розвитку підприємства:

- працівники, що визначають цілі розвитку підприємства;
- працівники, що розробляють засоби досягнення цілей (продукцію, науково-дослідницькі розробки, технології);
- працівники, що організовують процес створення засобів досягнення цілей;
- працівники, що безпосередньо створюють засоби досягнення цілей;
- працівники, що обслуговують процес створення засобів досягнення цілей.

І цілком закономірно, що чим вищий рівень компетентності працівників кожної групи та синергічний ефект від їх взаємодії, тим вищий сукупний кадровий потенціал і, як наслідок, результати діяльності підприємства на обраному ринковому сегменті. Це пов'язано з тим, що **працівники, які мають необхідний комплекс знань і умінь і відповідні особистісні якості, складають ядро кадрового потенціалу**. Саме працівники, що входять до його складу, вибирають, виконують і координують дії, які забезпечують перевагу на ринках товарів і послуг, і тим самим високий рівень реалізації можливостей підприємства.

Основними складовими, що формують кадровий потенціал підприємства, є:

- оплачувана праця найманих працівників по створенню товарів (послуг), що реалізуються на ринку;
- створювана оплачуваною працею працівників інтелектуальна власність (секрети виробництва, технології, патенти і т.ін.), що відображується в балансі підприємства, але не призначена для продажу як товар;
- створена працівниками підприємства, але не оплачувана і, відповідно, не відбивана в балансі інтелектуальна власність у вигляді бізнес-ідей, а також ділові зв'язки й особистий імідж співробітників;
- організаційна культура підприємства - унікальна для кожної організації сукупність формальних і неформальних норм або стандартів поведінки, яким підкоряються члени організації; структура влади та її компетентність; система винагород і способів їхнього розподілу; цінності, унікальні для даної організації; моделі комунікації; базисні переконання, що розділяються членами організації, які діють підсвідоме та визначають способів бачення себе й оточення.

Перераховані складові зумовлюють той факт, що саме кадровий потенціал характеризується найбільшою активністю та найменшою передбачуваністю розвитку порівняно з іншими елементами системи ресурсів підприємства. **Люди не є пасивним об'єктом управління, вони активно змінюють себе, свої особистісні та професійні характеристики, ставлення до праці, керівництва та до підприємства взагалі**. Таким чином працівники впливають на процес прийняття рішень, які пов'язані з їх інтересами та змінюють вартість кадрового потенціалу в цілому та конкретного працівника. З іншого боку, працівник має право відмовитися від умов, на яких його

збираються використовувати, обговорювати з керівництвом рівень винагороди за працю, навчатися іншим професіям, ухилятися від виконання обов'язків, звільнятися за власним бажанням і т. ін., що призводить до обмеженої керованості станом даного ресурсу.

Перераховані особливості зумовлюють необхідність опису кадрового потенціалу як за допомогою кількісних, так і за допомогою якісних показників.

До кількісних відносяться показники:

- чисельності працівників;
- професійно-кваліфікаційного складу кадрів;
- статевікового складу;
- середнього віку працівників;
- стажу роботи на підприємстві в цілому й у певній посаді;
- рівня ротації (руху) кадрів;
- укомплектованості підприємства кадрами (рівня заміщення посад) і т.ін.

До якісних показників відносяться:

- індивідуально-кваліфікаційний потенціал кожного працівника;
- індивідуальні професійні характеристики;
- соціально-психологічні й організаційні параметри групової динаміки: групова згуртованість, соціально-психологічний клімат, організаційна культура та цінності підприємства.

Під індивідуально-кваліфікаційним потенціалом працівника розуміють його професійні характеристики, які визначаються відповідно до кваліфікаційних довідників посад керівників, фахівців, службовців і робітників. При цьому виділяють чотири рівні освоєння професійних знань, що впливають на рівень індивідуально-кваліфікаційного потенціалу працівника:

1-й рівень — працівник має загальне уявлення про предмет праці та професійних обов'язків;

2-й рівень - працівник знає основи тієї чи іншої професійної діяльності та розуміє галузь застосування цих знань;

3-й рівень — працівник має необхідні знання та вміє застосовувати їх на практиці;

4-й рівень - працівник має необхідні знання, вміє застосовувати їх на практиці та передавати ці знання іншим (уміє консультувати).

До індивідуальних професійних характеристик працівника також відносять:

- професійний досвід, що накопичується протягом багатьох років;
- соціально-психологічні властивості особистості, що мають безпосередній стосунок до професійної діяльності (контактність, самоконтроль, систематичність мислення та вчинків, ініціативність, здатність до навчання та розвитку, активність, гнучкість, переконаність, організаторські здібності та виконавські якості, рівень культури, система морально-етичних цінностей і ін.);
- конкурентоспроможність працівників - ступінь розвитку здібностей працівника, які використовуються в його професійній діяльності, та його готовність до реалізації можливостей підприємства. Цей параметр показує, якою мірою фізіологічні, професійно-кваліфікаційні, соціально-психологічні характеристики конкретного працівника відповідають вимогам, що висуваються до даної категорії працівників на ринку праці й відображують кон'юнктуру попиту та пропозиції на робочу силу певної якості.

Кадровий потенціал характеризується мінливістю (нестабільністю), що закономірно пов'язана з його активністю як відповідною реакцією на зміну умов зовнішнього середовища (макроекономічних, політичних, соціальних, демографічних, правових, ринкових і т.ін.) і внутрішньої структури підприємства. Зміна величини кадрового потенціалу відбувається за рахунок:

- руху кадрів (звільнення, додаткового прийому працівників);
- зміни кваліфікації як через її підвищення, так і через зниження (застарівання знань, втрати вмінь);
- зміни (підвищення або зниження) мотивації працівників;
- створення умов, що сприяють прояву індивідуально-кваліфікаційного потенціалу і професійних характеристик працівника;
- виникнення конфліктних ситуацій у колективі.

Кадровий потенціал близький за змістом до нематеріальних активів підприємства, тому що здібності працівників, з одного боку, не мають матеріально-речовинної форми, а з іншого боку - їх реалізація забезпечує роботодавцю певний дохід. Так, наявність гудволу, що не може бути реалізований окремо від підприємства, є свідченням успішної реалізації його кадрового потенціалу, який також не може бути відчужений для використання або реалізації окремо від конкретних людей.

Разом з тим, причини, що обумовлюють зміну вартості нематеріальних активів і величини кадрового потенціалу різні. Це пов'язано насамперед із суб'єктивністю останнього, відсутністю правового захисту використання кадрового потенціалу.

Крім того, можливі ситуації, коли реалізація кадрового потенціалу створює негативний результат (наприклад, необхідність оплати неефективної праці працівників, що не приймають участь у процесі досягнення цілей діяльності підприємства). У цих випадках кадровий потенціал може розглядатися як частина пасивів підприємства.

Таким чином, кадровий потенціал підприємства може бути описаний з різних позицій залежно від кількісних і якісних характеристик, набір яких визначає експерт-оцінювач. Можливість його опису дозволяє здійснювати оцінку кадрового потенціалу у вартісних категоріях, яка особливо актуальна для власника підприємства. Така оцінка допомагає одержати реальне уявлення про те, наскільки здібності працівників перевищують витрати на їх залучення, навчання та розвиток.

5. ІНТЕЛЕКТУАЛЬНА ВЛАСНІСТЬ

Інтелектуальна власність - у найширшому розумінні означає закріплені законом права на результат інтелектуальної діяльності в промисловій, науковій, художній, виробничій та інших галузях.

Але більш доцільним визначення інтелектуальної власності через зазначення об'єктів інтелектуальної власності (далі ІВ):

- авторські права (літературні твори, комп'ютерні програми, бази даних, карти, фотографічні твори);
- суміжне право;
- право промислової власності (винаходи, корисні моделі, промислові зразки, раціоналізаторські пропозиції, товарні знаки);
- фірмові та комерційні найменування;
- географічні зазначення;
- сорта рослин та породи тварин;
- топографії інтегральних мікросхем;
- комерційна таємниця.

Законодавство, яке визначає права на ІВ, базується на праві кожного володіти, користуватися і розпоряджатися результатами своєї інтелектуальної,

творчої діяльності, які, будучи благом не матеріальним, зберігаються за його творцями і можуть використовуватися іншими особами лише за узгодженням з ними, крім випадків, визначених законодавством.

Поняття «ІВ» виникло в процесі тривалої практики юридичного закріплення за певними особами їхніх прав на результати інтелектуальної діяльності у галузі науки, виробництва, мистецтва і літератури.

Інтелектуальна власність у широкому розумінні означає закріплені законом права на результати інтелектуальної діяльності у виробничій, науковій, літературній і художній областях.

Інтелектуальна діяльність - це творча діяльність, а творчість - це цілеспрямована розумова робота людини, результатом якої є щось якісно нове, що відрізняється неповторністю, оригінальністю, унікальністю. Чим вищий інтелектуальний потенціал індивідуума, тим цінніші результати його творчої діяльності - інтелектуальна власність.

Для людини характерні такі **види творчості – художня, економічна та технічна.** Результатом художньої творчості є літературні і художні твори. Результатом технічної творчості - винаходи, торговельні марки, комерційні таємниці тощо. Результати художньої творчості використовуються в гуманітарній сфері для збагачення внутрішнього світу людини, формування його світогляду. Результати економічної та технічної творчості застосовуються переважно у сфері виробництва товарів і надання послуг. Вони сприяють підвищенню технічного та економічного рівня суспільного виробництва, його ефективності, забезпечують конкурентоспроможність вироблених товарів і послуг.

За сформованою історичною традицією результати економічної та технічної творчості називають об'єктами права промислової власності, або "промисловою власністю". Поняття "промислова власність" іноді помилково ототожнюється з матеріальними об'єктами промисловості - будинками, спорудами, устаткуванням. Однак це не так. Промислова власність - це вид інтелектуальної власності. Слово "промислова" у цьому словосполученні закріпилося, очевидно, у результаті того, що вона застосовується, головним чином, у промисловості, що є сектором економіки, зацікавленим в ній. Підкреслимо, що під інтелектуальною власністю розуміють не результат інтелектуальної діяльності людини як такий, а право на цей результат. На відміну від матеріальних об'єктів, тобто таких, що можна

відчуті на дотик, наприклад, книги, автомобіль, право не можна відчуті на дотик. Отже, інтелектуальна власність є нематеріальним об'єктом.

З цього випливає низка важливих наслідків. Наприклад, на відміну від матеріальних об'єктів, інтелектуальною власністю, у багатьох випадках, заволодіти набагато легше. Так, якщо у процесі бесіди ви розкриєте комерційну таємницю, то ця інформація перекочує до мозку вашого співрозмовника і повернути її назад, на відміну від матеріального об'єкта, неможливо. Відтепер обидві сторони володіють одним і тим об'єктом. Відмінності спостерігаються також під час обміну. Так, якщо ви обмінялися з партнером комп'ютерами, то після такого обміну кожна зі сторін буде мати по одному комп'ютеру. Але якщо ви обмінялися ідеями як результатами творчої діяльності, то кожна зі сторін буде мати по дві ідеї.

Якщо інтелектуальна власність нематеріальна, то що є об'єктом власності? Об'єктом власності є право на результати інтелектуальної діяльності людини. Це право має подвійну природу. З одного боку, творець (автор) нематеріального об'єкта власності і творець матеріального об'єкта власності мають подібні права власності, тому що право на результат творчої діяльності забезпечує його власнику виняткову можливість розпоряджатися цим результатом на свій розсуд, а також передавати іншим особам, тобто воно подібне до права власності на матеріальні об'єкти (майновим правом). З іншого боку, поряд з майновим правом, існує деяке **духовне право творця на результат творчої праці, так зване право автора**. Тобто автор має сукупність особистих немайнових (моральних) прав, що не можуть відчужуватися від їхнього власника в силу їхньої природи, та майнових прав. Іншими словами, якщо **майнове (економічне право) на результат творчої праці може бути віддільним від творця (переданим іншій особі в обмежене чи необмежене користування), то моральне (немайнове) право автора невіддільне від творця і не може бути передано іншій особі**.

Таким чином, **право інтелектуальної власності є сумою тріади майнових прав (права володіти, права користуватися, права розпоряджатися) та немайнових прав (право на авторство, право на недоторканість твору тощо)**. Деякі науковці вважають, що право інтелектуальної власності - це виключне право правовласника дозволяти або забороняти іншим особам користуватися результатами творчої діяльності. Але в українському законодавстві закріплена

конструкція права інтелектуальної власності. Тому в подальшому ми будемо користуватися саме таким поняттям права інтелектуальної власності.

Майнові й особисті (немайнові) права на результат творчої діяльності взаємозалежні і найтіснішим чином переплетені, утворюючи нерозривну єдність. Двоякість права найважливіша особливість інтелектуальної власності. Людина за своєю природою прагне до найбільше повного задоволення своїх матеріальних і духовних потреб, своєї безпеки. І чим більше задовольняються ці потреби, тим щасливішою вона себе відчуває.

Історія свідчить, що найбільших успіхів досягають країни, в деяких інтереси держави збігаються з інтересами громадян. Тому **держави, що прагнуть стати процвітаючими, стратегічними задачами вважають підвищення культури громадян, розвиток економіки країни, зміцнення національної безпеки.** Відомо, що яскраві сплески в розвитку цивілізації спостерігалися тоді, коли держава ефективно заохочувала творчу діяльність своїх громадян. Прикладом може служити історія Стародавньої Греції, Римської імперії або епоха Відродження у Європі.

Зараз як державні діячі, так і прості громадяни все частіше приходять до розуміння того, що першоосновою економічного і культурного розвитку суспільства є результати інтелектуальної діяльності людини - науково-технічної і художньої творчості. Тому **держава, що прагне до лідерства, повинна забезпечувати своїм громадянам максимально сприятливі умови для творчої роботи.**

У сучасному світі найбільш процвітаючі країни зводять у ранг державної політики розвиток творчого потенціалу нації. Так, у **США і Японії працюють ретельно продумані програми розвитку творчості громадян починаючи з дошкільного віку.**

Таким чином, інтелектуальна власність є необхідною умовою процвітання тих культур, де її важливість є повністю зрозумілою і сприйнятою та ефективно захищається законами, виконання яких гарантується державою.

На відміну від природних ресурсів; землі, нафти, вугілля тощо, запаси яких мають певну межу, **інтелектуальна власність є невичерпним ресурсом, тому в останні десятиріччя вона швидко замінює традиційні матеріальні активи і стає рушійною силою економічного і культурного розвитку суспільства.**

6. ТВОРЧИЙ ПОТЕНЦІАЛ СПЕЦІАЛІСТА (БАКАЛАВРА)

Під власним творчим потенціалом спеціаліста розуміють професійні характеристики працівника, його кваліфікацію, те як він відноситься до роботи яку виконує. Ідеал спеціаліста повинен відповідати сучасним вимогам соціокультурної практики. Модель спеціаліста повинна охоплювати такі параметри:

- необхідні знання та вміння;
- специфічні соціальні та психологічні властивості;
- професійні якості.

Професіоналізм повинен набувати і далі у процесі роботи та самонавчання. Виділяють такі риси спеціаліста:

- загальнокультурний світогляд фахівця (громадські якості, інтелектуальна культура, культура поведінки та мови, порядність);
- професіоналізм;
- творчий потенціал спеціаліста (здатність до синтезу нових знань, **володіння методом унікальної творчості, творча і професіональна інтуїція**).

Приклад 1. Мають необхідні знання в своїй сфері діяльності і вміють застосувати їх на практиці. Моїми власними професійними характеристиками вважаю ініціативність, здатність до навчання та розвитку, пристосування до колективної діяльності, конкурентоспроможність професійно-кваліфікаційного та соціально-психологічного характеру. Мої керівники завжди цінують у своїх працівниках творчість і ніколи не забороняють її проявляти. Творчість вносить в робочий процес різноманітність, можливість оцінити проблему різносторонньо. Спираючись на таблицю 12 рівнів Вищого Творчого Потенціалу спеціаліста (автор к.е.н. Мамаєва Т.О.) можу віднести себе до третього рівня: виживання, визнання плинного часу. Призначена ціль в житті - розкриття центру почуттів. Ресурси які використовуються це енергія сонця, землі, знання, сім'я. Готова продукція – навчання творчості, вдосконалення матеріального світу. Вміння створення благополуччя.

7. ГАРМОНІЙНА ЕКОНОМІКА ПІДПРИЄМСТВ НОВОГО ЧАСУ НООСФЕРНЕ НАВЧАННЯ

Ефективність використання трудових ресурсів (персоналу) на виробничому підприємстві виражається через продуктивність праці робітників. В загальному розумінні продуктивність праці характеризує її результативність (плідність), тобто

оцінюється результат праці, отриманий на одиницю витрат, пов'язаних з використанням трудових ресурсів підприємства. У вузькому розумінні рівень продуктивності праці визначається кількісно продукції (обсягом робіт чи послуг), що виробляються одним працівником за одиницю робочого часу (годину, зміну, добу, місяць, квартал, рік) або кількістю робочого часу, що витрачається на виробництво одиниці продукції (виконання робіт чи послуг).

Пошук та мобілізація резервів зростання продуктивності праці потребує чіткої класифікації факторів, що визначають її рівень.

Залежно від можливостей впливу підприємства та врахування в практичній діяльності факторів зростання продуктивності праці, їх поділяють на 2 групи - зовнішні та внутрішні.

До складу **зовнішніх факторів** входять:

1. **Загальноекономічні фактори**, які визначають загальні умови зростання продуктивності праці всіх підприємств: політичний устрій, макроструктури зрушення в суспільстві, стадія життєвого циклу країни, розвиток науково-технічного прогресу та використання його досягнень, освітянський та кваліфікаційний рівень населення, рівень інфляції, рівень матеріального добробуту населення тощо.
2. **Галузеві фактори**, що обумовлюють рівень продуктивності праці в окремій галузі порівняно з іншими: спеціалізація галузі, стадія життєвого циклу, сталість попиту на продукцію (послуги) галузі, рівень розвитку виробництва товарів, кон'юнктура споживчого ринку, динаміка грошових доходів населення, ступінь впровадження в галузь досягнень науково-технічного прогресу тощо.

Хоча торговельне підприємство не може активно впливати на перелічені фактори, воно має враховувати їх в своїй діяльності, перш за все - **при розробці перспективних програм розвитку**.

Більш практичне значення з точки зору мобілізації наявних резервів мають **внутрішні фактори зростання продуктивності праці**.

Залежно від характеру впливу в їх складі виділяють наступні групи факторів:

- організаційні фактори;
- технічні фактори;
- технологічні фактори;
- економічні фактори;
- соціальні фактори.

Змінений внутрішніх факторів та характеру їх впливу на рівень продуктивності праці дозволяє знайти й оцінити наявні резерви зростання продуктивності праці та організувати роботу щодо їх мобілізації.

Забезпечення зростання продуктивності праці пов'язане, як правило, з необхідністю понесення певних витрат - на купівлю нового обладнання, підвищення рівня оплати праці, проведення ремонту та обладнання об'єктів соціальної сфери, оплату розробки нових технологій, навчання персоналу, збільшення частки прибутку, що споживається, тощо.

Доцільність їх проведення визначається шляхом розрахунку чистого прибутку, отриманому завдяки цим заходам. При цьому слід враховувати всі можливі *наслідки впливу - зміни товарообороту, обсягу та рівня доходу, поточних витрат (збільшення та зменшення по окремих групах)*.

У країнах з розвинутою ринковою економікою виділяють два **направлення в системах стимулювання робітників підприємства:**

- стимулювання росту продуктивності праці;
- стимулювання підвищення якості робочої сили.

Серед систем стимулювання росту ефективності виробництва найбільш розповсюдженою є система підвищення продуктивності праці. Наприклад, у Німеччині при підписанні колективних договорів про підвищення тарифних ставок керуються розробленими авторитетними експертами прогнозами росту продуктивності праці та цін. В усіх країнах з розвинутою ринковою економікою широко застосовуються різні системи преміювання за ріст продуктивності праці, економії сировини, матеріалів і т.п. Принцип дії систем преміювання засновано на співставленій норм продуктивності праці, витрат сировини, матеріалів з практичними результатами праці робітників.

У політиці заробітної плати використовують і систему заслуг. Система «оцінки заслуг» призначена для встановлення заробітної плати працівникам однакової кваліфікації, що мають різні показники якості роботи. Фактори, по яких оцінюються працівники, можуть бути виробничими (виконання норм, рівень браку, використання робочого часу і т.д.) і особистісними (ініціативність, трудова і творча активність, прийняття на себе відповідальності за рішення на виробництві, уміння працювати в колективі і т.п.). Методи оцінки заслуг працівників різні — бальна оцінка, анкетування, експертна оцінка, групування працівників за результатами оцінки їхньої роботи.

Усі локальні і, особливо, глобальні нововведення різної спрямованості можуть забезпечувати максимально можливий прогресивний вплив на виробництво за умови, якщо вони використовуються підприємствами постійно, комплексно і гармонійно. Найбільший, за наслідками, безпосередній вплив на 2~результативність (ефективність) діяльності підприємства справляють технічні і організаційні нововведення. Інші нововведення впливають на виробництво опосередковано (через ефективність нових технічних і організаційних рішень). *Про ступінь впливу окремих організаційно-технічних та інших нововведень на відповідні економічні показники діяльності підприємств свідчать такі приклади: досвід експлуатації гнучких автоматизованих виробництв показує істотні переваги порівняно з технологічним устаткуванням традиційного виконання: питома вага оплати праці (у розрахунку на одну деталь) зменшується на 25-30%, накладні витрати — більш як на 80%, виробнича площа на 60%, а тривалість виробничого циклу скорочується у 5-6 разів. Серед глобальних технічних нововведень за ступенем впливу на економіку підприємства відрізняються роторні та роторно-конвеєрні лінії, які, порівняно з традиційними знаряддями праці, залежно від складності виготовлюваних деталей забезпечують: підвищення продуктивності праці — у 4-10 разів; зменшення обсягу необхідної виробничої площі — у 2-2,5 рази; скорочення тривалості циклу виготовлення — у 15-20, а обсягу транспортування виробів — у 25-30 разів.*

Помітно посилюється вплив нових технічних (технологічних) систем не лише на економічні явища, але й на соціальні процеси. Це вимагає підвищеної уваги конструкторів нової техніки до показників її надійності, ергономічності та екологічності. Особливо нагальним є завдання екологізації виробництва на підприємствах. *За результатами соціальних досліджень встановлено, що, наприклад, збільшення у два рази забруднення повітря шкідливими викидами скорочує термін експлуатації промислового устаткування до першого капітального ремонту в середньому в 1,5 рази, а врожайність пшениці у зонах дії підприємств кольорової металургії на 40-60 % менша, ніж за межами цих зон.* У той же час сучасні прогресивні технології уможлиблюють перетворення джерел подібних економічних витрат у чинники зростання обсягів продукції і прибутку.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

ОСНОВНА

1. Т.О.Мамаева. Конспект лекцій по технико-экономическому обоснованию в градостроительстве. Х.-ХНАМГ.-2009 г. .
2. Т.О.Мамаєва Навчально-методичний посібник з курсу «Техніко-економічне обґрунтування проектних рішень». - ХНАМГ . -2004. - 78 с.
3. Мамаева Т.О. Методичні вказівки до вивчення курсу і виконання практичних робіт з техніко-економічного обґрунтування (ТЕО) проектних рішень.(для студентів 4 – 5 курсів усіх форм навчання з спеціальності 7.050.107 – “ Економіка підприємства – Харків, ХДАМГ, 2003. -34 с.
4. Т.А.Мамаева, Б.А.Пышкин под ред. д. э. н. М.П. Педана. Методические рекомендации по определению экономической эффективности объектов с использованием легкобетонных конструкций в сейсмических районах
5. Т.О.Мамаєва. Вищий творчий потенціал гармонійного фахівця.Ноосферна ікономика відродження. (від економіки до ікономики). (НІВа). Друге,доповнене видання. Х.ХНАМГ.-2010.
6. Экономический потенциал региона: анализ, оценка, диагностика. Монография, (Тищенко А.Н., Кизим Н.А., Кубах А.И., Давыскиба Е.В.).- Х.: ИД «ИНЖЕК», 2005.- 176 с.
7. Т.О.Мамаєва. Методичні вказівки до виконання контрольної роботи та завдання на неї з курсу «Економіка проектних рішень у будівництві » (для студентів 4 – 6 курсів денної і заочної форм навчання бакалаврів спеціальностей:
8. Методичні вказівки з організації дипломного проектування (написання магістерських робіт) і виконання дипломних проектів (магістерських робіт) студентами (для студентів усіх форм навчання спеціальності 7.050.107 “Економіка підприємства”). Укл. д-р. техн. наук, проф. Торкатюк В.І.; к. е. н. , доц. Момот Т.В., к. техн. наук, доц. Нохріна Л.А. – Харків: ХНАМГ, 2002. – 76.с.
9. Педан М. П. , Рогожин П.С., Скурский М. А. Управление экономикой строительства. – К. : Вища школа, 1990. та інші. Навчальне видання
10. П.С.Рогожин, А.Ф. Гойко. Економіка будівельних організацій.-К.: “Скарби”, 2001. - 448 с.

ДОДАТКОВА

1. Афанасьев М.В., Плоха О.Б. Рабочая программа навчальної дисципліни „Економіка підприємства” за напрямом підготовки 0501 „Економіка і підприємство” спеціальності „Економіка підприємства”. -ХНЕУ.- 2006.- 56с.
2. В.Д.Грибов, В.П.Грузинов. Экономика предприятия. Учебное пособие + Практикум. М: «Финансы и статистика». – 2003.
3. Е.В. Лапин. Оценка экономического потенциала предприятия. Монография. Сумы. – „Университетская книга” . - 2004. - 359 с.
4. Джон С. Максвелл. Мыслить, чтобы измениться. 11 подходов к жизни и работе преуспевающих людей. Пер. с англ. - Л.А.Бабук. - Мн.: ООО «Попурри», 2004. - 384 с. - (Серия «Успех!»).
5. Мамаева Т.А. и др. Роль системы объективных законов разностороннего развития деятельности народного хозяйства стран в условиях Украины и России. Мат. Международной научно-практической конференции «Основные системотехнические направления усовершенствования диверсификационных процессов строительных предприятий на пути их трансформации к рыночным отношениям». ХДАМГ.-2003.- с. 7-8.
6. Мамаева Т.А. и др. К системе формирования высшего образования стран СНГ с учётом раскрытия бесконечных возможностей личного творческого потенциала. Всеукраїнська науково-методична конференція «Стратегія посилення самостійної роботи студентів у контексті приєднання України до Болонського процесу. Тез. доповідей. Х: ХНАМГ.- 2004. - с .229-230.

7. Управління ресурсами підприємства : Навч. Посіб. / Під. ред.. к.е.н. Ю.М.Воробйова і д.е.н. Б.І. Холода. - «Центр навчальної літератури», 2004. -288 с.
8. Господарський кодекс України. - Харків: ТОВ "Одіссей", 2004. — 248 с.
9. Афанасьев Н. В. Экономика предприятия. Конспект лекций. Ч. 1. / Н. В. Афанасьев, Е. Ф. Кожанова — Харьков: ХГЗУ, 1999. — 90 с.
10. Афанасьев Н. В. Экономика предприятия. Конспект лекций. Ч. 2. / Н. В. Афанасьев, Е. Ф. Кожанова — Харьков: ХГЗУ, 2000. — 52 с.
11. Бойчик І. М. Економіка підприємства: Навч. посібник для студентів економічних спеціальностей вищих навчальних закладів 1 - 4 рівнів акредитації /І. М. Байчик, П. С. Харів, М. І. Хопчан, Ю. В. Піча. - 2-е вид., виправлене і доповнене — К.: "Каравела"; Львів: "Новий світ - 2000", 2001.— 298 с.
12. Национальные положения (стандарты) бухгалтерского учета // Налоги и бухгалтерський учет. —2005. — №8(128). — С. 1 — 128.
13. Орлов П. А. Экономика предприятия. — Харьков: Изд. ХГЗУ, 2000.-480 с.
14. Покропивный С. Ф. Экономика предприятия: Задачи. Ситуации. Решения: Учеб. пособие/ С. Ф. Покропивный, Г. А Швиданенко, А С. Федорин, В. М. Колош, И. А. Павленко, В. Т. Васильков, Н. В. Шевчук; [Под ред. С. Ф. Покропивного. — К.: Знання-Прес, 2001. — 344 с.
15. Шегда А. В. Економіка підприємства: Навч. посіб. / А. В. Шегда, Т. М. Литвиненко, М. П. Нахаба; [За ред. А. В. Шегди. — 3-тє вид., випр. - К.: Знання-Прес, 2003. — 336 с.
16. Экономика предприятия / Под ред. О. Волкова. — М.: ИНФРА- М, 1997.—416 с.
17. Экономика предприятия: Учебное пособие /Под общ. ред. д. з. н., проф. Л. Г. Мельника. - Сумы: ИТД "Университетская книга", 2002. - 632 с.

ДОДАТКИ

Додаток 1.

Металургійний завод отримав від уряду завдання на будівництво нового прокатного стану на заводі «Криворіжсталь». Виділено фінансування і був запропонований типовий проект.

Директор металургійного заводу ухвалив рішення максимально використовувати нову техніку з метою:

1. Прискорення термінів будівництва;
2. Зниження вартості;
3. Отримання прибутку за рахунок випуску додаткової продукції.

Завдання на проектування нових видів фундаменту було видано «Харківському промбудНІІпроекту». Учені і проектувальники інституту ухвалили рішення удосконалити типовий проект. Як наслідок з'явилося 5 нових рішень фундаментів прокатного стану. У виборі ефективного варіанту фундаменту в м. Кривий Ріг брала безпосередню участь к.е.н. лабораторії економіки Мамаєва Т.О. Обраний варіант приніс „Криворіжсталі” реальний. прибуток і величезну кількість додатково випущеного металу, що привернуло увагу міжнародної Індійської компанії.

Розглянемо, як вибирався ефективний варіант на практиці.

За еталон було ухвалено типове рішення №6 (табл.. 1).

Фінансування -75млн.320тис.000грн.

Загальна вага обладнання прокатного стану не змінюється і складає 551 т.

Враховуючи величезний об'єм економічних розрахунків, при виборі остаточного рішення встановлені укрупнені показники на 1 тону устаткування.

Таблиця 1 - Укрупнені техніко-економічні показники по темі досліджень.

№ варіанту	Витрати на 1 тону устаткування				Кошторисна вартість, тис. грн..	Капітальні витрати, тис. грн. інвест.	Необхідне фінансування, тис. грн.
	Бетон, м ³	Сталь, кг	Піломатеріал, м ³	Витрати, праці, чол/дн			
1	1,31	133	0,027	9	65,8	84,2	41210
2	1,32	125	0,042	9,4	61,3	72,5	39570
3	1,36	120	0,106	9,3	55,5	69,2	35154
4	1,69	125	0,096	9,2	61,3	76,1	38845
5	2,58	192	0,141	11,4	85,8	111,4	54659
6	4,91	187	0,15	14,2	118,4	152,5	75320

Приведені витрати по варіантах визначаємо по формулі:

$$\text{ПрЗ} = \text{З} + \text{Ен} * \text{К}$$

де: Ен – нормативний галузевий коефіцієнт економічної ефективності.

Показує окупність капітальних витрат за певний термін.

Для чорної і кольорової металургії $\text{Ен} = 0,12$, термін окупності 8 років.

З – змінні витрати (кошторисна вартість);

До – капітальні витрати (інвестиції).

$$\text{ПрЗ}_1 = 119,1 + 0,12 * 152,4 = 137,4;$$

$$\text{ПрЗ}_2 = 110,9 + 0,12 * 131,2 = 126,6;$$

$$\text{ПрЗ}_3 = 100,4 + 0,12 * 125,2 = 115,4;$$

$$\text{ПрЗ}_4 = 110,9 + 0,12 * 137,7 = 127,4;$$

$$\text{ПрЗ}_5 = 155,3 + 0,12 * 201,6 = 179,5;$$

$$\text{ПрЗ}_6 = 214, + 0,12 * 276 = 247,4.$$

Таблиця 2.

Приведені витрати	Ефект від економії фінансування	Ефект на стадії будівництва	Економ. ефект за рахунок чинника часу	Загальний економічний ефект
137,4	33,5	110	95	238,5
126,6	35,75	120,8	81,8	238,35
115,4	40,1	132	78,1	250,2
127,4	36,47	120	85,9	242,37
179,5	20,66	67,9	125,8	214,36
247,4	0	0	0	0

- 1) $247,4 - 137,4 = 110;$
- 2) $247,4 - 126,6 = 120,8;$
- 3) $247,4 - 115,4 = 132;$
- 4) $247,4 - 127,4 = 120;$
- 5) $247,4 - 179,5 = 67,9.$

Щоб розрахувати ефект від чинника часу необхідно

$$\text{Еф.вр.} = \text{Ен} * \text{К} * (\text{T} - \text{T}_1);$$

До – капітальні витрати; T – чинник часу;

$$\text{Еф.вр.} = 0,12 * 152,4 * (14,2 - 9) = 95;$$

$$\text{Еф.вр.} = 0,12 * 131,2 * (14,2 - 9) = 81,8;$$

$$\text{Еф.вр.} = 0,12 * 125,2 * (14,2 - 9) = 78,1;$$

$$\text{Еф.вр.} = 0,12 * 137,7 * (14,2 - 9) = 85,9;$$

$$\text{Еф.вр.} = 0,12 * 201,6 * (14,2 - 9) = 125,8.$$

Загальний економічний ефект:

- 1) $33,5 + 110 + 95 = 238,5$;
- 2) $35,75 + 120,8 + 81,8 = 238,35$;
- 3) $40,1 + 132 + 78,1 = 250,2$;
- 4) $36,47 + 120 + 85,9 = 242,37$;
- 5) $20,66 + 67,9 + 125,8 = 214,36$.

Вибір: Якнайменші витрати на етапі будівництва має варіант №3, що дозволяє отримати максимальний економічний ефект. Проте дирекція металургійного заводу ухвалює рішення про будівництво по 3 варіанту також з метою отримання додаткового економічного ефекту за рахунок прискорення введення металургійного прокатного стану в експлуатацію.

Висновок: Приведені вище розрахунки підтверджують доцільність проведення багатоваріантного проектування, в результаті такого підходу з'являється вірогідність вибору найефективнішого рішення.

Додаток 2.

Задача №1.

Підприємство розглядає можливість придбання нового устаткування за ціною 190 тис.грн. Одночасно планує продати старе за ціною 120 тис.грн., придбане 3 роки тому за ціною 110 тис.грн. (термін зносу устаткування 5 років). Підприємство користується податковими знижками на інвестиції у розмірі 10% вартості нового устаткування. Додаткові витрати: на доставку – 4 тис.грн., на монтаж – 8 тис.грн.

Розрахувати початкову вартість придбання нового устаткування, якщо ставка податку на звичайний дохід складає 30%, а на капітальний дохід 15%.

5 років - 100% амортизації

3 роки - 60% амортизації

АЛЕ - 60% = 66 тис.грн. - вартість зносу устаткування

$110 - 66 = 44$ тис.грн. - залишкова вартість устаткування

$120 - 110 = 10$ тис.грн. - різниця з продажу старого устаткування

$10 - 15\% = 1,5$ тис.грн. - податок на капітальний дохід

$120 - 44 = 76$ тис.грн. - дохід від продажу старого устаткування

$76 - 30\% = 22,8$ тис.грн. - податок на звичайний дохід

$190 - 10\% = 19$ тис.грн. - знижка на нове устаткування

Початкові витрати	Початковий дохід
Нове устаткування – 190 тис.грн	Ціна продажу старого
Податки – 22,8 тис.грн	устаткування – 120 тис.грн.
1,5 тис.грн.	Податкові пільги – 19 тис.грн.
Доставка – 4 тис.грн.	
Монтаж – 8 тис.грн.	
Всього: 226,3 тис.грн.	Всього: 139 тис.грн.

$226,3 - 139 = 87,3$ тис.грн. - початкова вартість придбання нового устаткування.

Задача №2.

Підприємство планує вкласти 26 тис.грн. в інвестиційний проект. За оцінками експертів, проект повинен забезпечити стабільні грошові потоки: за 1год – 10 тис. грн.; 2год – 12 тис. грн.; 3 год – 12 тис. грн.; 4 год – 10 тис. грн.

Порекомендували б прийняти проект, якщо необхідний період окупності 3 року.

За 2 роки окупляться 22 тис. грн., а інші 4 тис. грн. окупляться ще за 4 місяці.

Такий проект можна порекомендувати, оскільки до кінця третього року вже буде чистий дохід.

Грошовий потік - це показник ліквідності підприємства, який складається з чистого доходу і інших витрат.

Період окупності - це термін, за який відшкодовуються початкові інвестиції.

Задача №3.

Підприємство планує отримати кредит 33 тис. грн. під 8% річних на термін 3,5 року.

Визначити суму, яку необхідно повернути після закінчення терміну кредиту, якщо врахувати, що відсотки нараховуються один раз в рік.

Розмір кредиту складає 33 тис. грн.

8% річних складають 2,8 тис. грн. в рік.

Термін кредиту 3,5 року, значить сума відсотків складе 9,8 тис. грн.

Сума, яку необхідно повернути банку після закінчення терміну кредиту складає 44,8 тис. грн., оскільки порядок, форма і конкретні терміни погашення кредиту передбачаються в кредитній угоді при оформленні кредиту.

Задача №4.

Підприємству для розгляду було запропоновано два інвестиційні проекти. Необхідно вибрати найефективніший проект.

Показники	Одиниця виміру.	Проект А	Проект Б
Об'єм інвестованих засобів	тис.грн.	6,8	7
Період експлуатації інвестиційного проекту	рік	4	2
Загальна сума грошового потоку	тис.грн.	10	9
у тому числі 1-й рік		2	5
2-й рік		2	4
3-й рік		3	-
4-й рік		3	-
5-й рік		-	-

Проект А: 4 тис. грн. інвестованих ресурсів окупляться за перші два роки, а інші 2,8 тис. грн.. за наступні одинадцять місяців, оскільки $3 \text{ тис. грн.} / 12 \text{ мес.} = 250 \text{ грн.}$ (середній місячний дохід) $2,8 \text{ тис. грн.} / 250 \text{ грн.} = \text{мес.}$ до того ж до кінця періоду експлуатації проекту прибуток підприємства складе 3,2 тис.грн. (за 13 місяців).

Проект Б: 3 тис. грн. інвестованих ресурсів окупляться за першою рік експлуатації проекту, а інші 2 тис.грн. за наступні півроку року, $4 \text{ тис. грн.} / 12 \text{ мес.} = 333 \text{ грн.}$ (середній місячний дохід) $2 \text{ тис. грн.} / 333 \text{ грн.} = 6 \text{ мес.}$ до кінця періоду експлуатації проекту прибуток підприємства складає 2тис.грн. (за 6 місяців).

Проект "Б" можна вважати більш ефективним оскільки, по-перше, він окупається раніше, а по-друге, прибуток від нього більш ніж в проекті "А".

Задача №5.

Розрахувати показники фінансового лізингу і визначити, який з проектів для підприємства більш ефективний.

Показники	Одиниця виміру.	Проект А	Проект Б
Загальна сума ресурсів, що інвестуються	тис.грн.	20	20
у тому числі: власних	~	10	20
кредит	~	10	-
Норма прибутку на інвестиційний капітал	%	30	30
Відсоток за кредит	~	15	15
Податок на прибуток	~	35	35

Норма прибутку 30% - 6 тис. грн.

Відсоток за кредит 15% - 1,5 тис. грн.

Податок на прибуток 35% - 2,1 тис. грн.

В проекті «А» підприємство на 20000 грн. ресурсів, що інвестуються, отримає прибутки 6000 грн. Податок на прибуток складе 2100 грн., а також підприємству необхідно виплатити кредит у розмірі 11500 грн.

Загальні витрати підприємства складають:

10000 грн. - власних ресурсів, що інвестуються;

2100 грн. - податок на прибуток;

11500 грн. - кредит з відсотками.

Всього: 23600 грн.

Прибуток підприємства в цьому проекті складе 2400 грн.

В проекті «Б» підприємство на 20000 грн. ресурсів, що інвестуються, отримає прибутки 6000 грн. Податок на прибуток складе 2100 грн., але на відміну від проекту «А» підприємству буде непотрібно виплачувати кредит, оскільки воно інвестувало власні ресурси.

Загальні витрати підприємства складають:

20000 грн. - власних ресурсів, що інвестуються;

2100 грн. - податок на прибуток.

Всього: 22100грн.

Прибуток підприємства в цьому проекті складе 3900грн.

Судячи з розрахунків, можна сказати що проект «Б» більш ефективний для підприємства ніж проект «А».

Задача №6.

Підприємство розглядає можливість інвестування в проект. Чи можна схвалити цей проект? Визначити ефективність вкладень, застосувавши метод чистої поточної вартості.

Метод чистої поточної вартості передбачає дисконтування грошових потоків з метою визначення ефективності інвестицій.

Якщо $ЧТС > 0$, проект приймається; $ЧТС < 0$, проект відкланяється; і якщо $ЧТС = 0$ проект вважається не прибутковим.

Дисконтна ставка - це процентна ставка, яка застосовується до майбутніх платежів, щоб врахувати ризик і невпевненість пов'язану з чинником часу.

Показники	Одиниця виміру, грн.	Кол-во	Поточна вартість
Початкові інвестиції в проект	Грн.	10000	
Грошові потоки:	~		
1-й рік	~	6000	5357
2-й рік	~	4000	3200
3-й рік	~	3000	2142
4-й рік	~	2000	1273
5-й рік	~	-	
Дисконтна ставка	%	12	

загальна сума поточної вартості 11972 грн.

$11972 - 10000 = 1972$ ЧТС > 0 .

Даний проект можна прийняти оскільки ЧТС > 0 .

НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

Мамаєва Тамара Олексіївна

МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ

до самостійної роботи та завдання на неї

з курсу

«ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА: ФОРМУВАННЯ ТА ОЦІНЮВАННЯ»

(для студентів економічних спеціальностей освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавр, денної і заочної форм навчання напряму підготовки «Економіка підприємства»)

Редактор *М. З. Аляб'єв*

Комп'ютерне верстання *Н. В. Зражевська*

План 2009, 379-М

Підп. до друку 25.11.2010 р.	Формат 60×84 1/16	Ум. друк.арк.0,7
Друк на ризографі.	Тираж 50 пр.	Зам. №

Видавець і виготовлювач:

Харківська національна академія міського господарства,
вул. Революції, 12, Харків, 61002

Електронна адреса: rectorat@ksame.kharkov.ua

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи: ДК №731 від 19.12.2001